

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Neville Julio de Vilasboas e Santos

*A desigualdade no “topo”: estratificação racial e o efeito da “cor” sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil*

Goiânia  
2016

## TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS TESES E DISSERTAÇÕES ELETRÔNICAS NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

**1. Identificação do material bibliográfico:**       **Dissertação**       **Tese**

### 2. Identificação da Tese ou Dissertação

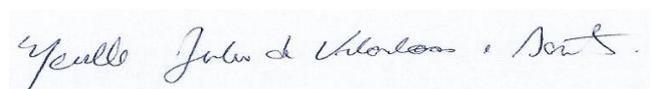
Nome completo do autor: Neville Julio de Vilasboas e Santos

Título do trabalho: *A desigualdade no “topo”: estratificação racial e o efeito da “cor” sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil*

### 3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento  SIM       NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.



Assinatura do (a) autor (a) <sup>2</sup>

Data: 29/09/2016

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

<sup>2</sup>A assinatura deve ser escaneada.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Neville Julio de Vilasboas e Santos

*A desigualdade no “topo”: estratificação racial e o efeito da “cor” sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil*

Prof. Dr. Jordão Horta Nunes (Orientador)

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás, como requisito para a obtenção do título de doutor.

Goiânia

2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

SANTOS, Neville Julio de Vilasboas e

A desigualdade no “topo”: estratificação racial e o efeito da “cor” sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil [manuscrito] / Neville Julio de Vilasboas e SANTOS. - 2016. 202 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Jordão Horta NUNES.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Goiânia, 2016.

Bibliografia.

Inclui gráfico, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Raça. 2. Discriminação racial. 3. Empregadores. 4. Desigualdade de renda. 5. Estratificação social. I. NUNES, Jordão Horta, orient. II. Título.

CDU 316



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ATA DA SESSÃO DE JULGAMENTO DO TRABALHO DE TESE DE DOUTORADO DE

**Neville Julio de Vilasboas e Santos**

Ao quinze dias do mês de fevereiro de 2016, às 14:00 horas, na sala de defesa da Faculdade de Ciências Sociais da UFG, realizou-se a sessão de julgamento do trabalho de tese do doutorando **Neville Julio de Vilasboas e Santos**, intitulado "A desigualdade no "topo": estratificação racial e o efeito da "cor" sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil". A Banca Examinadora foi composta, conforme Portaria nº 01/2016-PPGS, de 11 de janeiro de 2015, pelos seguintes Professores/as Doutores/as: Jordão Horta Nunes (UFG-presidente), Márcia Lima (USP), Danielle Cireno Fernandes (UFMG), Cleito Pereira dos Santos (UFG) e Dijaci David de Oliveira. O doutorando apresentou o trabalho, os/as examinadores o arguíram e ele respondeu às arguições. Às 16:20 horas, a Banca Examinadora passou a julgamento em sessão secreta, atribuindo ao doutorando os seguintes resultados:

**Aprovado**       Reprovado  
Jordão Horta Nunes Jordão H. N.

**Aprovado**       Reprovado  
Márcia Lima Márcia Lima

**Aprovado**       Reprovado  
Danielle Cireno Fernandes Danielle Cireno Fernandes

**Aprovado**       Reprovado  
Cleito Pereira dos Santos Cleito Pereira dos Santos

**Aprovado**       Reprovado  
Dijaci David de Oliveira Dijaci David de Oliveira

Resultado Final Aprovado

Reaberta a sessão pública, o Presidente da Banca Examinadora proclamou os resultados e encerrou a sessão, da qual foi lavrada a presente ata que vai assinada por mim, Marcelo Augusto Parrillo Rizzo, Secretário do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, e pelos membros da Banca Examinadora.

Marcelo Augusto Parrillo Rizzo Marcelo Augusto Parrillo Rizzo

**Para Alice, Beatriz e Davi**

## AGRADECIMENTOS

Não há como não começar agradecendo à minha família. Para com ela, tenho várias dívidas. Destaco aqui a dívida emocional, pelo apoio que recebi e pela paciência que tiveram comigo durante esses longos anos de trajetória acadêmica. À minha esposa, Jaqueline, agradeço pela perseverança, pela garra, pela paciência e pela disposição em tudo, principalmente em segurar a barra quando precisei me “ausentar”, e por colaborar comigo, principalmente nos momentos de exaustão, durante os últimos anos em que nossa vida esteve repleta de afazeres, todos eles gratificantes e desafiadores. Obrigado por compartilhar a vida comigo.

Agradeço às minhas filhas e ao meu filho, que mesmo sem ter ainda a dimensão do que é um doutorado, me incentivaram mesmo sem saber que o faziam e foram obrigados a desenvolver uma paciência para comigo que crianças de 4 anos de idade definitivamente não são obrigadas a ter. Vão ficar na memória as ocasiões (quase diárias) nas quais alguém abria a porta do quarto, onde estávamos o computador e eu, e perguntava: “papai, você já terminou a sua tese? Falta muito pra terminar?”

Da minha mãe e do meu pai, recebi antecipadamente a única herança da qual alguém pode se orgulhar de receber: um pacote, um grande pacote de amor, carinho, apoio incondicional e incentivo para seguir os estudos. Aos dois serei eternamente grato. Ao meu irmão e amigo, também serei grato pelo companheirismo e pelo apoio de sempre. Agradeço também aos meus familiares de longe, em especial meu avô, que torce de longe e se sente orgulhoso ao ver os netos estudando. Agradeço à família da minha esposa, que também torce por mim e me incentiva.

Agradeço ao meu orientador, Jordão Horta Nunes, pelo empenho, seriedade, profissionalismo e dedicação com que tratou a mim e a minha pesquisa. O tenho como um exemplo de profissional e de pessoa. Foi realmente uma honra tê-lo como partícipe da minha trajetória acadêmica, como professor e orientador. Espero que possamos continuar nossa colaboração em torno do Núcleo de Estudos sobre o Trabalho (NEST).

Estendo meus agradecimentos aos professores e professoras da Faculdade de Ciências Sociais da UFG, que ao longo dos anos vêm formando várias gerações

de cientistas sociais competentes, alguns/umas com os/as quais eu tenho o prazer de conviver e dividir experiências pessoais e profissionais.

Agradeço também os servidores e servidoras, bem como trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da Faculdade de Ciências Sociais, que desempenham papel fundamental na rotina acadêmica, ainda que o seu trabalho seja, muitas vezes, invisível para muitas pessoas.

Os últimos 12 dos meus 30 anos de idade foram passados na Universidade Federal de Goiás. A minha dívida com essa universidade é incalculável. Espero poder devolver à sociedade, por meio do meu trabalho, um pouco do que ganhei ao longo de todo esse período.

Vários/as companheiros/as de profissão me auxiliaram durante o curso, seja com indicações de leituras, seja com dicas metodológicas. Alguns deles, mesmo sem conviver cotidianamente comigo, me incentivaram. Destaco Marcelo Ribeiro, do IPPUR/UFRJ, e Emerson Rocha, da /UnB, que me deram dicas importantes em momentos cruciais da pesquisa. Agradeço também ao Ernesto Amaral, da RAND Corporation (EUA), por ter a generosidade de publicar de forma totalmente gratuita seu material didático e de pesquisa, principalmente aquele referente a métodos e técnicas quantitativas de análise, que foram muito importantes para mim. De forma geral, sou grato a todas as pessoas que utilizam a internet para disseminar conhecimento gratuitamente, entendendo a importância de socializar oportunidades. Beneficiei-me de muitos desses materiais e, por isso, contraí dívidas com quem nem conheço, mas a quem agradeço mesmo assim.

Agradeço aos meus amigos e amigas que sempre torceram por mim, como o Cláudio e o Jaime Junior, que na reta final do trabalho me ligavam ou me mandavam mensagens pra saber se eu estava bem e pra me incentivar. Um casal de amigos, em especial, merece sinceros agradecimentos, Fábio e Tatiele, com quem eu compartilhei angústias e muitas horas de estudo na biblioteca da UFG. Desejo a ele e a ela sucesso na vida profissional e pessoal.

Agradeço aos professores e professoras, internos e externos a UFG, que generosamente aceitaram participar dessa banca, colocando seu conhecimento a disposição para colaborar com meu trabalho. Espero fazer jus à sua energia e tempo gastos nesta leitura.

Por fim, quero agradecer ao Instituto Federal de Goiás a oportunidade de ter gozado de licença do trabalho durante o último ano do doutorado, o que foi fundamental para a conclusão. Aproveito para agradecer aos meus amigos e amigas de trabalho que torceram para que eu completasse esse ciclo com êxito.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
O PROBLEMA DE PESQUISA .....	15
OBJETIVOS .....	18
HIPÓTESES.....	19
ESTRATÉGIAS E ESCOLHAS METODOLÓGICAS E CONCEITUAIS .....	21
PLANO DA TESE .....	25
<b>1. RAÇA, TRABALHO E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL NO BRASIL.....</b>	<b>26</b>
1.1 PRINCÍPIOS DE ESTRATIFICAÇÃO.....	26
1.2 RAÇA, RACISMO E TRABALHO NO BRASIL .....	28
1.3 RAÇA OU CLASSE? REVISITANDO O DEBATE.....	37
1.4 ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL E DESIGUALDADES RACIAIS .....	59
1.5 RAÇA, CLASSE E TRABALHO NA ATUALIDADE .....	63
1.6 CONCLUSÕES DO CAPÍTULO .....	71
<b>2. OS/AS EMPREGADORES/AS E O MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>73</b>
2.1 A DEFINIÇÃO JURÍDICA DE EMPREGADOR .....	74
2.2 AS CLASSES SOCIAIS E A DEFINIÇÃO SOCIOLÓGICA DE EMPREGADOR.....	77
2.3 FRONTEIRAS ENTRE A CONDIÇÃO DE EMPREGADO, AUTO- EMPREGADO E EMPREGADOR.....	84
2.4 PENSANDO A BURGUESIA BRASILEIRA: AS ORIGENS DO EMPRESARIADO NACIONAL .....	90
2.5 PERFIL DOS(AS) EMPREGADORES(AS) NO BRASIL .....	105
2.6 DESIGUALDADE RACIAL NA COMPOSIÇÃO DO GRUPO DOS EMPREGADORES.....	117
2.7 OS EMPREGADORES NEGROS E A CLASSE MÉDIA NEGRA .....	135
2.8 CONCLUSÕES DO CAPÍTULO .....	143
<b>3. DESIGUALDADES RACIAL E DISPARIDADE DE RENDIMENTOS ENTRE EMPREGADORES/AS NEGROS/AS E BRANCOS/AS.....</b>	<b>145</b>

3.1	RENDA E POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO COMO INDICADORES DE POSIÇÃO DE CLASSE .....	145
3.2	ANÁLISE DA DECOMPOSIÇÃO.....	156
3.3	QUANTO MAIOR A RENDA, MAIOR A DESIGUALDADE? .....	171
	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>180</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>191</b>

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Ocupados “não agrícola” do setor privado – Posição na ocupação, segundo cor/raça, cor/raça agregada, sexo e sexo e cor agregados - Brasil 2014.	106
Tabela 2- Empregadores/as - Média de anos de estudo, por cor/raça e sexo - Brasil 2014 .....	108
Tabela 3- Empregadores/as - Média de anos de experiência, por cor/raça e sexo - Brasil 2014 .....	109
Tabela 4- Empregadores/as - Média de anos de experiência no trabalho principal, por cor/raça e sexo - Brasil 2014.....	109
Tabela 5- Empregadores/as - Número médio de empregados, por cor/raça e sexo - Brasil 2014 .....	110
Tabela 6- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) por cor/raça e sexo nos grupamentos de atividade do trabalho principal - Brasil 2014 .....	111
Tabela 7- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) nos grupamentos de atividade do trabalho principal segundo cor/raça e sexo - Brasil 2014.....	113
Tabela 8- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) por cor/raça e sexo nos grupamentos ocupacionais do trabalho principal - Brasil 2014.....	114
Tabela 9- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) nos grupamentos ocupacionais do trabalho principal segundo cor/raça e sexo - Brasil 2014 .....	115
Tabela 10- Distribuição dos/as empregadores/as, segundo cor/raça, ao longo dos quantis de rendimentos .....	116
Tabela 11- Ocupados não agrícolas do setor privado. Razão de chances por grupos de raça/sexo de pertencer ao grupo dos empregadores, controlada por idade, escolaridade, ocupação e renda. Brasil – 2014.....	126
Tabela 12- Ocupados não agrícolas do setor privado. Razões de chances por grupo de raça/sexo de estar no grupo de empregadores: Síntese. Brasil 2014 .....	133
Tabela 13 – Empregadores/as - Média do rendimento mensal do trabalho principal segundo cor ou raça e sexo - Brasil 2014 .....	148
Tabela 14- Regressão Oaxaca-Blinder para empregadores, por grupos de cor/raça. Brasil 2014 .....	161
Tabela 15- Comparação entre os modelos .....	162

Tabela 16- Logaritmo do Rendimento/hora de empregadores – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Brasil para grupos de raça/cor – 2007-2009, 2011-2013.....	165
Tabela 17- Rendimentos de empregadores - Decomposição de Oaxaca-Blinder para grupos de sexo – Brasil - 2014.....	166
Tabela 18- Comparação entre os modelos – sexo.....	167
Tabela 19- COMPARAÇÃO ENTRE OS MODELOS SEXO versus RAÇA.....	169
Tabela 20- Decomposição JMP das diferenças nos rendimentos entre brancos e negros .....	175

## ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Curva de Lorenz dos rendimentos dos/as empregadores/as por grupos de cor/raça e sexo - Brasil 2014.....	150
Gráfico 2- Curva de Quantis dos rendimentos dos/as empregadores/as, por grupos de cor/raça e sexo - Brasil 2014.....	152
Gráfico 3- Curva de Quantis dos rendimentos dos/as empregadores/as, por grupos de cor/raça e sexo - no Brasil 2014 (ampliado).....	153
Gráfico 4- Curva de Lorenz Generalizada dos rendimentos dos/as empregadores/as, por grupos de cor/raça e sexo - no Brasil 2014.....	154
Gráfico 5 - Decomposição JMP das diferenças de renda para empregadores/as negros/as e brancos/as – Componentes. Brasil, 2014.....	176
Gráfico 6- Decomposição JMP das diferenças de renda para empregadores/as negros/as e brancos/as – Variáveis. Brasil, 2014.....	177
Quadro 1 - Critérios de posição de classe definidos por Wright (2005) .....	83
Quadro 2- Parâmetros de classificação das empresas em microempreendimento individual, microempresa e pequena empresa .....	88
Quadro 3- Variáveis a serem utilizadas na regressão logística* .....	123
Quadro 4- Variáveis para decomposição Oaxaca-Blinder.....	158

## RESUMO

Esta tese toma o grupo dos/as empregadores/as no Brasil como objeto de análise quantitativa, utilizando os dados da PNAD de 2014. As teorias marxistas mais tradicionais atribuiriam aos/as empregadores/as, em razão de sua posição no conflito entre capital e trabalho, uma posição situada nos estratos de remuneração mais alta. No entanto, há desníveis de rendimentos entre brancos/as e negros/as e preponderância destes/as últimos/as em setores menos privilegiados da economia, em ocupações com alto índice de informalidade, em empreendimentos que geralmente empregam poucos trabalhadores e cuja estabilidade tende a ser menor. Seguindo o interesse recente das ciências sociais em investigar a dinâmica das desigualdades raciais em estratos sociais mais elevados, esta tese tem por objetivo investigar o “efeito da cor”, consideradas outras variáveis intervenientes, sobre os rendimentos de empregadores/as negros/as comparados aos/as de empregadores/as brancos/as. Após contextualização histórica e teórica da problemática das desigualdades raciais no Brasil e a apresentação do perfil dos/as empregadores/as, é utilizada a técnica de regressão logística para analisar as desigualdades raciais na composição do grupo empregador, mostrando que, controladas variáveis influentes, negros/as têm menores chances de fazer parte deste grupo. Em seguida, com base na discussão teórica sobre a relação entre desigualdade racial, classe e rendimento, é efetuada, como tarefa central da tese, a análise das disparidades de rendimentos entre empregadores/as negros/as e brancos/as. Lançando mão do modelo de decomposição Oaxaca-Blinder, foi possível constatar a desigualdade significativa nos rendimentos médios, enquanto que, com uma extensão do modelo anterior proposta por Juhn, Murphy e Pierce (1993), concluiu-se que a desigualdade de rendimentos entre negros e brancos, para além da média, apresenta um incremento significativo ao longo da distribuição, sendo muito elevada nos estratos mais altos. Descontado o efeito marcante da educação, concluiu-se que o efeito da cor (efeito da discriminação racial) é decisivo e aumenta ao longo da distribuição de rendimentos.

## **ABSTRACT**

This thesis takes the group of employers in Brazil as an object for quantitative analysis, using data from the National Household Survey. The most traditional Marxist theories ascribe to employers, due to its position in capital-labour struggle, a location in high income strata. However, prevails a income gap between white and black workers, with preponderance of the latter group in less privileged economy sectors, in occupations with high informality rate and in enterprises that typically employ fewer workers and whose stability tends to be lower. Following the recent social sciences interest to analyse the dynamics of racial inequality in higher social strata, this thesis aims to investigate the "color effect", considering other intervening variables, on black and white employers' income. A logistic regression method follows a historical and theoretical contextualization of the problem of racial inequalities in Brazil and the presentation of the profile of employers, to analyze the racial inequalities in the composition of the employer group, showing that controlled influential variables, blacks are less likely to be part of that group. A central task in this thesis is the analysis of income inequality between black and white employers, based on a theoretical discussion of the rapport between racial inequality, class and income. A Oaxaca-Blinder decomposition model showed a significant disparity of average incomes, whereas an extension of the earlier model proposed by Juhn, Murphy and Pierce led to conclude that black-white income inequality evolves, beyond the means difference, a significant increase along the distribution, particularly on higher strata. Taking apart the striking effect of education, the conclusion is that the color effect (effect of racial discrimination) is decisive and increases along the income distribution.

## INTRODUÇÃO

### O PROBLEMA DE PESQUISA

Viver em um país desigual traz consequências sérias para todas as pessoas. Para aquelas que sofrem as consequências dos estigmas, do preconceito e da discriminação, a desigualdade limita as chances de vida, as possibilidades de realização educacional e econômica, o acesso a bens e serviços essenciais, dentre várias outras coisas que vão desde realizações materiais até a mais subjetiva disposição de emoções e sentimentos. Por outro lado, o mesmo processo coloca outras pessoas em situação vantajosa, muito mais próximas de recursos e oportunidades socialmente valorizadas.

Na medida em que as consequências da desigualdade assumem padrões societários mais amplos, elas se fazem sentir nas próprias instituições que regulam a vida em sociedade. O que é intrigante é que a cristalização da desigualdade em estruturas institucionais não é necessariamente acompanhada pela percepção subjetiva dos mecanismos de operação da desigualdade nas relações ordinárias, cotidianas. De sorte que a explicação para o sucesso e para o fracasso pode facilmente assentar em justificativas fundamentadas no acaso, no esforço individual ou na crença na predestinação.

A desigualdade existe como um conjunto de ideias, de princípios de classificação e hierarquização, mas sua efetivação e materialização só ocorrem por meio de atitudes concretas de discriminação, sejam essas atitudes explícitas ou discretas, conscientes ou inconscientes. Diante disso, as perguntas colocadas por Pager (2006) são de extrema importância: Como medir a discriminação? Como saber quando e onde a discriminação está em jogo? No caso particular deste estudo, constatou-se disparidades de rendimentos entre negros e brancos. As perguntas a serem feitas, portanto, são: quais fatores geram as referidas disparidades? Elas derivam de características produtivas distribuídas de maneira dessemelhante entre grupos raciais, ou existem mesmo quando tais características são similares? Se este for o caso, em que medida a disparidade constitui desigualdade, e em que medida é possível atribuir esse desnível à discriminação racial?

A discriminação é um tema fundamental para quem pesquisa padrões históricos e contemporâneos de desigualdade, mas é difícil de medir, dado seu caráter evasivo. Por isso, as pesquisas que se debruçam sobre a discriminação se veem obrigadas a se preocupar tanto com o conteúdo quanto com os métodos de análise. Existem vários métodos disponíveis para estudar a discriminação, todos eles com vantagens e limitações, quando os consideramos em relação à validade interna (certeza de que o que estamos medindo é realmente discriminação) e validade externa (certeza de que nossas medições são relevantes em relação aos nossos contextos de vida real) (PAGER, 2006).

Diante dos níveis de desigualdade sustentados pela sociedade brasileira, a validade externa se torna um problema secundário. Dificilmente alguma forma de medição da desigualdade será irrelevante diante da extensão das disparidades sociais, a menos que esteja fora de sintonia com as categorias sociais e culturais correntes na linguagem e nas interações mais frequentes. Já a validade interna, ou seja, a confiança de que não se está medindo outro fenômeno que não a discriminação, exige mais cuidado, dada a complexidade do fenômeno.

A desigualdade, portanto, pode ser compreendida como o resultado, em sua forma institucional e, por isso, generalizada, de padrões de relações sociais assimétricas resultantes de ações discriminatórias que contribuem para perpetuar tal estado de coisas. Daí a importância em se tentar medir a discriminação, já que a desigualdade, como resultado, é mais acessível à percepção do que o processo que a produz. Entretanto, como as formas usuais de mensurar a discriminação não são isentas de limitações, o que resta, além de trabalhar para aprimorar os métodos, é realizar uma escolha consciente daquilo que se pretende usar como ferramenta de análise, deixando explícito o que é possível e o que não é possível saber sobre o fenômeno em questão.

Dado esse prelúdio, antes que se introduza o arcabouço no qual o problema específico desta pesquisa está inserido, é pertinente falar um pouco sobre como surgiu o interesse pela questão. A frequente leitura sobre a desigualdade racial no Brasil, recorrente na minha trajetória acadêmica desde a segunda metade da graduação, já havia me levado a investigar a situação de trabalhadores/as negros/as inseridos/as em ocupações precárias e subalternas, como o caso dos catadores de materiais recicláveis, no final da graduação, as trabalhadoras domésticas

remuneradas, no mestrado, e os trabalhadores do setor de serviços, em especial aqueles em ocupações de serviços pessoais, no início do doutorado. A vinculação entre desigualdade, racismo e pobreza constitui parte fundamental do conhecimento sociológico, desde o trabalho de seus precursores no Brasil, e isto confere à temática uma importância fundamental.

Todavia, em certo momento, ainda na primeira metade do doutorado, ao vasculhar diversas bases de dados produzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), me chamou atenção a situação de homens negros e mulheres negras que estavam inseridos em posições ocupacionais de destaque. A constatação mais evidente, logo à primeira vista, foi a de que se explora pouco, do ponto de vista da pesquisa acadêmica, a situação dessa população específica. Além disso, me pareceu evidente que, mesmo ocupando postos de trabalho em posições diferentes da de empregado assalariado, negros e negras pareciam experimentar a mesma situação de inferioridade que aqueles inseridos em ocupações desvalorizadas. Daí a intenção de deslocar o foco da ocupação em si para a posição na ocupação, como sendo a entrada principal da investigação. Toda a literatura sobre o negro no Brasil inevitavelmente foi levada a enfatizar sua presença na base da pirâmide social, dada a sua origem histórica remanescente da escravidão, de modo que ao olhar para o mercado de trabalho, a atenção era direcionada sempre para as ocupações nas quais os negros estavam inseridos em maior número, já que a posição na ocupação – como empregado – era um dado não questionado.

Ao priorizar a posição na ocupação, todo um leque de possíveis olhares se abriu à pesquisa. Esse parece ser um movimento relativamente recente nas ciências sociais, o de indagar sobre a especificidade do preconceito e das manifestações de discriminação em contextos socialmente privilegiados. Vem daí o interesse pelas desigualdades, no interior do grupo dos empregadores, entre negros e brancos. Esse interesse não escapa também ao debate sobre como diferentes hierarquias sociais, como as de raça e classe, se cruzam e se combinam, o que sempre perpassou os estudos sobre a vinculação entre racismo, desigualdade e pobreza, mas com um olhar voltado para as classes mais empobrecidas.

A presente pesquisa, portanto, pretende se juntar a outras que buscam desvendar as dinâmicas da discriminação racial na construção da desigualdade em posições de classe elevadas, no caso específico aqui abordado, do grupo que

emprega. Os elementos que influenciam a disparidade de renda entre empregadores/as negros/as e brancos/as são o objeto desta investigação.

O capítulo primeiro deste trabalho tratará da contextualização teórica e histórica do racismo e da desigualdade racial no Brasil. Por isso, um esforço maior em realizar essa contextualização aqui na introdução levaria a uma repetição desnecessária e indesejável. Cumpre destacar apenas que a tradição de pesquisa nas ciências sociais brasileiras teve nas relações raciais um de seus pilares, ao lado do desenrolar do processo de modernização e industrialização que deu origem à sociedade brasileira atual. Esse processo de modernização teve como uma de suas principais características a convivência com padrões de sociabilidade remanescentes do período escravista, que durou formalmente até o fim do século XIX. O século XX herdou, portanto, um contexto em que forças conservadoras e transformadoras se enfrentaram, resultando em uma sociedade capitalista moderna que contém em si padrões de sociabilidade ainda derivados do passado. A população negra, influenciada por esse processo, continua experimentando as consequências do passado no bojo de inúmeras transformações que a afetaram e continuam afetando, dentre elas, uma recente melhoria relativa nos indicadores sociais de condições de vida. Diante disso, importa conhecer a situação de negros e negras que ocupam a posição de empregador/a no mercado de trabalho, dentre outras posições possíveis.

## OBJETIVOS

O objetivo principal desta pesquisa é investigar o efeito da cor, em face de outras variáveis intervenientes, sobre a desigualdade entre os rendimentos de empregadores/as brancos/as e negros/as no mercado de trabalho brasileiro. Essa empreitada se justifica pela relevância da investigação sobre o problema da desigualdade social em geral e, especificamente, sobre os padrões de desigualdades raciais verificados no Brasil, a despeito da aparência democrática que as instituições assumem. Além disso, justifica-se por se alinhar ao esforço de pesquisa recente nas ciências sociais brasileiras de investigar padrões de desigualdade no interior de classes sociais mais elevadas.

Para alcançar esse objetivo, alguns passos serão dados, como a) reconstruir teoricamente o estatuto das desigualdades raciais no Brasil, elucidando as contribuições de investigações clássicas e contemporâneas sobre o assunto; b) elaborar um perfil dos/as empregadores/as no Brasil, destacando as características teoricamente vinculadas aos determinantes de rendimentos; c) lançar mão de técnicas de análise de regressão para investigar a influência da discriminação racial na composição do grupo empregador; d) utilizar técnicas de decomposição para analisar os determinantes da desigualdade de rendimentos entre homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas; e) avaliar, ainda com base em uma técnica de decomposição, o comportamento da disparidade de rendimentos por raça ao longo da distribuição de renda.

Tais objetivos, quando colocados na forma de perguntas, conduzem às hipóteses apresentadas na seção a seguir.

## HIPÓTESES

Um conjunto de seis hipóteses guia este estudo, sendo as quatro primeiras referidas à composição do grupo dos/as empregadores/as e as duas últimas ao nível de rendimentos dos grupos raciais dentro do grupo dos empregadores:

1) Os/as negros/as estão em menor número do que os brancos na posição de empregador (HASENBALG, 1983; FIGUEIREDO, 2003, 2012);

2) Os/as negros/as/ estão em um número cada vez menor do que os/as brancos/as na posição de empregador quanto mais se avança em direção às posições mais elevadas da distribuição de renda (HASENBALG, 1983; FIGUEIREDO, 2003, 2012; MEDEIROS, 2003; ROCHA, 2015);

3) Empregadores/as negros/as apresentam um perfil com menor escolaridade e maior inserção em ocupações com níveis de rendimento menor, sujeitas à precariedade (FIGUEIREDO, 2003, 2012);

4) Negros/as têm menor chance de acessar a posição de empregador/a do que os brancos/as (HASENBALG, 1983; FIGUEIREDO, 2003, 2012);

5) Os/as empregadores/as negros/as têm rendimentos médios inferiores aos rendimentos médios de empregadores/as brancos/as (HASENBALG, 1983; FIGUEIREDO, 2003, 2012);

6) As disparidades entre os rendimentos dos/as brancos/as e os rendimentos dos/as negros/as aumentam quanto mais se avança em direção às posições mais elevadas da distribuição de renda (HASENBALG, 1983; FIGUEIREDO, 2003, 2012; MEDEIROS, 2003; ROCHA, 2015).

Além disso, há ainda hipóteses adicionais, não menos importantes. Uma das mais fundamentais, dada a sua raiz histórica, é a de que as mulheres negras estejam nas piores condições e os homens brancos nas melhores condições em todos os seis cenários sugeridos nas hipóteses acima (LOVELL, 1995; SOARES, 2000; CALDWELL, 2000; GUIMARÃES & BIDERMAN, 2004; FIGUEIREDO SANTOS, 2009; CARNEIRO, 2011; ABRAMO, 2010;).

Além disso, espera-se que as variáveis que serão utilizadas como variáveis explanatórias, juntamente com a cor/raça, se comportem de certa maneira. Presume-se que a educação cumpra papel importante em todos os cenários possíveis (HASENBALG & SILVA, 1988; HASENBALG, SILVA & LIMA, 1999; OSÓRIO, 2009; RIBEIRO, 2007, 2009), bem como a variável que aponta o número de empregados, indicando o tamanho do empreendimento e a relação entre o nível de capital investido e o retorno na forma de lucro (FIGUEIREDO, 2003). Outras variáveis como idade (experiência) e grupo ocupacional devem exercer peso importante, embora menor do que as duas primeiras variáveis (HASENBALG, 1979). A região geográfica, supõe-se, cumpre papel de menor importância sobre a desigualdade racial entre empregadores/as, principalmente no que diz respeito à forma da distribuição de renda, podendo ter algum significado em relação ao nível dos rendimentos. Essa hipótese se deve à consideração de que o “efeito regional”, no caso do mercado de trabalho, se reflete em dois efeitos mais diretamente observáveis que são, primeiro, a composição racial de cada região e, segundo, a segmentação ocupacional, que também tem um efeito na forma como os grupos raciais se distribuem no mercado de trabalho. Ambos os efeitos podem estar parcialmente diluídos no comportamento das variáveis cor/raça e grupamentos ocupacionais (HASENBALG, 1979).

## ESTRATÉGIAS E ESCOLHAS METODOLÓGICAS E CONCEITUAIS

Nesta seção, o objetivo é apresentar a lógica subjacente à escolha das estratégias metodológicas e operacionalização da pesquisa, começando pelas características que compõem a variável principal: cor/raça. A maneira já consolidada de utilização desta variável nas pesquisas elaboradas e executadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é a que considera cinco categorias de resposta, na forma de autoclassificação pelo entrevistado: “Branca”, “Preta”, “Amarela”, “Parda” e “Indígena”. Os estudos que se preocupam com questões relacionadas ao racismo, discriminação e desigualdades raciais, considerando a dinâmica histórica da colonização e do emprego do regime de escravidão no Brasil, costumam levar em consideração as categorias “Branca”, “Preta” e “Parda” nas análises.

Como demonstra Osório (2003), a classificação de “cor ou raça” empregada nas pesquisas do IBGE refletem a própria história das relações raciais no Brasil dos últimos dois séculos, encontrando respaldo teórico nos estudos e pesquisas acadêmicas consagradas nas ciências sociais (Cf. NOGUEIRA, 1998). Dada a complexidade do fenômeno, a precisão dos instrumentos de mensuração será sempre, em alguma medida, questionável. Entretanto, as cinco categorias pelas quais a cor ou raça é registrada pelo IBGE tem forte vinculação com as categorias mais utilizadas em situações espontâneas. Embora a autoclassificação seja relativamente mais acurada e menos sujeita à manipulações, em qualquer forma de classificação racial utilizada a desigualdade racial brasileira expressa níveis elevados, sugerindo a operação de poderosos mecanismos de discriminação.

Evidentemente, a população indígena foi direta e cruelmente afetada pela colonização, mas os estudos sociológicos não tem abordado esse grupo, pelo menos não em estudos mais amplos que abarcam o mercado de trabalho brasileiro como um todo, ou os mercados das grandes regiões metropolitanas. A integração dos indígenas nos mercados de trabalho urbanos/metropolitanos ainda é um tema pouco explorado pela sociologia. Estudos sobre os mercados de trabalho urbanos, sobretudo os de abrangência nacional, não têm incorporado nas análises “Amarelos” e “Indígenas” também devido à sua baixa representatividade estatística na

população nacional. Entretanto, essa baixa representatividade numérica pode revelar elementos de interesse sociológico, que não cabe aqui abordar.

Diversos indicadores sociais mais tradicionais demonstram que os padrões de vida de indígenas residentes em zonas urbanas tendem a se aproximar dos padrões de vidas dos afro-descendentes, enquanto os padrões experimentados pelos descendentes de orientais têm se aproximado dos padrões de vida dos brancos. Aliás, indicadores como escolaridade e renda colocam indígenas em posição inferior a dos negros e os amarelos em posição superior a dos brancos. O tratamento historicamente conferido aos indígenas oferece uma interpretação mais ou menos intuitiva para o atual estado de coisas, embora a integração e inserção deles em postos de trabalho urbano, especialmente em ocupações privilegiadas ou como empregadores, mereçam estudos mais aprofundados. Contudo, quanto aos descendentes de orientais, vinculados à categoria “amarela”, a sua trajetória histórica enquanto grupo no Brasil não parece fornecer uma interpretação tão direta da sua situação atual. A presença oriental já foi indesejada por boa parte das elites brasileiras durante os séculos XIX e XX. Contudo, os indicadores atuais demonstram que, apesar de pequena numericamente, a população de ascendência oriental tem o maior rendimento médio entre os grupos de cor ou raça, e se encontram sobre-representadas entre os empregadores e empregados qualificados com funções elevadas. Por outro lado, estão sub-representados entre os trabalhadores da base da pirâmide ocupacional. Isto indica que se trata de um grupo com posição relativamente privilegiada na estrutura social brasileira, cujas características merecem maior atenção em estudos posteriores.

Além disso, os amarelos se apresentam muito concentrados na região sul e sudeste, mais concentrados que os brancos, inclusive. Pode-se supor pertinente incluí-los nas análises, somando-os com os brancos em uma única categoria, como é comum fazer com pretos e pardos, concentrados na categoria “negro”. Considerá-los nesta pesquisa, contudo, poderia acarretar um viés na análise que exigiria procedimentos de interpretação os quais fogem do interesse deste trabalho. Por isso, a variável cor ou raça adotada nesta pesquisa assumirá dois valores, “Branco” e “Negro”, sendo o segundo composto pela junção de pretos e pardos. Essa configuração tem sido amplamente empregada nas pesquisas sobre o mercado de

trabalho brasileiro e permite tornar comparáveis os resultados desta com os de outras pesquisas (OSÓRIO, 2003).

Outra escolha importante é aquela referente aos limites de idade dos indivíduos em estudo. A faixa etária definida para a amostra explorada neste trabalho é de 25 a 64 anos. Essa opção se deve à seguinte justificativa: diversos estudos sobre as dinâmicas de transição educacional apontam a idade de 25 anos como sendo a idade a partir da qual se tende a não mais estabelecer concomitância entre trabalho e estudo, ou seja, 25 anos é a idade a partir da qual os indivíduos que alcançaram o ensino superior já finalizaram (esta é uma expectativa) esta etapa e podem ir para o mercado de trabalho, disputando posições para as quais esse nível de ensino seja um pré-requisito. Além disso, trabalhadores com menos de 25 anos tendem a não ter uma renda estável por conta de alguns fatores como falta de conclusão de uma formação profissional, concomitância entre estudo e trabalho, ou mesmo a dedicação exclusiva ao estudo (Cf. RIBEIRO, 2009; ROCHA, 2015). Este último fator tem ganhado peso ao longo dos últimos anos, ou seja, tem aumentado o número de jovens que adiam a entrada no mercado de trabalho para prosseguir os estudos. Além disso, as ocupações que exigem nível superior não remuneram como tal um indivíduo que ainda não tenha alcançado este nível de escolaridade. Tomando jovens com menos de 25 anos tendemos a enviesar este efeito nas referidas ocupações. Se um indivíduo tem 25 anos ou mais e apresenta apenas escolaridade de nível médio ou inferior, é menos provável que ele vá fazer um curso superior do que um jovem de 18 anos na mesma situação; por isso, a renda do indivíduo de 25 anos tende a representar uma condição mais estável do que a renda do indivíduo de 18 anos que, com a escolaridade de nível médio, tem maiores chances de cursar o nível superior.

Na outra ponta, é importante estabelecer um limite máximo para a idade. Após os 60 anos de idade aumenta a chance de que o indivíduo passe a receber rendimentos de fontes diferentes do trabalho, como as derivadas da aposentadoria. Os empregadores, em especial, apresentam uma elevada média de anos de experiência. Como é o rendimento do trabalho principal que interessa aqui, é importante restringir a idade em 64 anos, que é o limite da idade ativa, já que depois disso, a tendência é a de que, ou o indivíduo se retire do mercado de trabalho e passe a viver de sua aposentadoria, ou acumule seus rendimentos com o

rendimento da aposentadoria e/ou de outras fontes que não o trabalho. Por isso, considerar os indivíduos com mais de 64 anos imporá uma série de cuidados adicionais em relação a outras variáveis de rendimentos que não agregariam significado aos propósitos deste trabalho.

Há também uma circunscrição que é importante realizar quanto a duas variáveis constantes da PNAD: grupamentos ocupacionais e posição na ocupação. Esse filtro tem a intenção de abarcar sob o nome de "ocupados/as" ou, como será mais frequente ao longo do texto, "ocupados/as não agrícolas do setor privado", apenas os indivíduos que desempenham atividades não agrícolas (excluindo também aqueles em serviços auxiliares às atividades agrícolas) e se encontram, do ponto de vista da posição na ocupação, nos grupos de "empregadores", "empregados" e "conta própria". Ao excluir os trabalhadores e empregadores agrícolas, permanecem ocupações de caráter predominantemente urbano, pois o trabalho agrícola, predominantemente rural, obedece à uma lógica um tanto diferentes do trabalho urbano, e tem características que exigiriam uma pesquisa atenta a outros referenciais e outras estratégias, e por isso não são o foco da tese.

Os militares e servidores públicos foram excluídos porque o objetivo é comparar, em alguns momentos, empregadores, empregados e conta própria em atividades de mercado, ou seja, na iniciativa privada, onde um trabalhador que é empregado tem possibilidade de ser conta própria ou empregador na mesma atividade e na mesma ocupação, o que não acontece entre militares e funcionários públicos, que não contemplam empregadores nem conta própria. Além disso, as teorias que explicam os determinantes dos rendimentos, como a teoria do capital humano, se ajustam melhor à explicação dos salários resultantes de um mercado aberto, que não impõe limitações e condicionantes a priori, como acontece no serviço público e nas forças armadas.

Por fim, empregados/as e empregadores/as domésticos/as foram excluídos porque o trabalho doméstico obedece a uma lógica própria por ser executado e gerido em domicílio particular, e também tem legislação própria. Portanto, sempre que existir uma referência ao "total de ocupados" ou "ocupados em geral", estarei me referindo ao conjunto de empregados/as, empregadores/as e conta própria, que constituem os/as "ocupados/as não agrícolas do setor privado" excluindo-se todas as demais categorias mencionadas.

## PLANO DA TESE

Os capítulos que compõem esta tese serão organizados na seguinte sequência, com os seguintes objetivos: o primeiro capítulo tem como objetivo a contextualização histórica e teórica da problemática das desigualdades raciais no Brasil, passando por vários paradigmas de análise da questão que, na tradição sociológica, tem seus primeiros esforços de pesquisa na virada da década de 1930 para 1940, até os estudos mais atuais, feitos nos últimos 15 anos, de modo a apresentar a diversidade de abordagens e, ao mesmo tempo, a continuidade de certas linhas de compreensão do fenômeno.

O capítulo 2 visa introduzir a discussão sobre o problema da desigualdade racial em estratos sociais mais elevados, especificamente entre os/as empregadores/as. É delimitada a noção de empregador, bem como explicitada a sua operacionalização empírica. Após isto, é apresentado o perfil dos/as empregadores/as no Brasil, privilegiando informações ligadas à determinação dos rendimentos do trabalho. Por fim, é empregada a técnica de regressão logística para apontar desigualdades raciais na composição do grupo empregador.

O capítulo 3 avança na discussão teórica sobre a relação entre desigualdade racial, classe e rendimento, com vistas a preparar o terreno para análise das desigualdades de rendimentos entre empregadores/as negros/as e brancos/as. Como cerne desta tese, são aplicados modelos de decomposição para analisar os fatores que compõe as diferenças entre rendimentos de empregadores/as brancos e negros/as, tentando apontar o que seria uma medida, ao menos aproximada, do peso da discriminação (peso da cor) nos rendimentos. Por fim, testando uma hipótese sobre a tendência da relação entre raça e classe na atualidade, emprega-se uma extensão da técnica de decomposição mencionada para analisar a variação do comportamento da desigualdade entre os rendimentos de empregadores/as negros/as e brancos/as ao longo da distribuição.

# **1. RAÇA, TRABALHO E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL NO BRASIL**

## **1.1 PRINCÍPIOS DE ESTRATIFICAÇÃO**

Em todas as sociedades complexas, os bens socialmente valorizados são distribuídos desigualmente, com os indivíduos ou famílias mais privilegiadas gozando de parte desproporcional da renda, do poder e de outros recursos. O termo “sistema de estratificação” se refere ao complexo das instituições sociais que geram as desigualdades desse tipo. Os componentes de cada sistema são (1) os processos institucionais que definem certos tipos de bens valorizados e desejáveis, (2) as regras de alocação que distribuem esses bens ao longo das várias posições oriundas da divisão do trabalho e (3) os mecanismos de mobilidade que ligam indivíduos e, por meio disso, geram um controle desigual sobre os recursos valorizados. Disso segue que a desigualdade é produzida por dois processos paralelos: às posições sociais na sociedade são vinculadas recompensas de valor desigual, e os membros da sociedade são alocados nessas posições com seus valores definidos (GRUSKY, 1994).

Na introdução da importante obra, da qual foi o organizador, Grusky (1994) faz um balanço da produção sobre a temática da estratificação social, chamando atenção para o fato de que existem muitos tipos de recompensas que podem ser vinculadas às posições sociais. Dada essa complexidade, alguns estudiosos da estratificação têm adotado uma abordagem multidimensional, com o objetivo de descrever e explicar a distribuição de bens valorizados na sociedade. Entretanto, a maioria dos estudiosos tem ainda optado por caracterizar os sistemas de estratificação em termos de classes discretas ou estratos socioeconômicos nos quais os membros são caracterizados com similares quantias e tipos de recursos. Sendo assim, os estudos de estratificação têm se dedicado a (1) descrever as principais formas de desigualdades de classe na história humana. (2) especificar a estrutura das classes e estratos contemporâneos, (3) descrever o processo pelo qual os indivíduos se movem entre as classes e posições socioeconômicas e (4) examinar os efeitos da raça, etnicidade e gênero na estrutura da estratificação e na mobilidade social .

As linhas de investigação mencionadas por Grusky (1994) não podem ser adequadamente revistas sem definir alguns conceitos fundamentais deste campo. O autor sumariza as seguintes definições, que são especialmente relevantes:

(1) A medida de desigualdade em dado recurso ou posse depende de sua concentração ou dispersão na população. Alguns tipos de posses são distribuídas de forma mais equânime que outras. Então, o nível de desigualdade não pode ser adequadamente caracterizado com um único parâmetro.

(2) A rigidez do sistema de estratificação está vinculada à permanência contínua de seus membros em determinado estrato social. O sistema de estratificação é dito muito rígido quando a renda, o poder ou o prestígio individuais podem ser preditos, com considerável grau de exatidão, a partir de sua origem social e do status gozado por sua família.

(3) O sistema de estratificação repousa em processos adscritivos que se estendem aos traços presentes no nascimento, influenciando a posição ocupada pelos indivíduos na estrutura de posições sociais. Nas sociedades modernas, as adscrições de todo tipo são cada vez mais vistas como indesejáveis ou discriminatórias e muitas políticas públicas têm sido, por isso, direcionadas a modelar um sistema de estratificação no qual os indivíduos adquiram recursos por meio de seus esforços individuais.

(4) o grau de cristalização do status é vinculado às correlações entre determinadas posses. Se a correlação entre posses valorizadas é forte, o indivíduo poderá, consistentemente, aparecer no topo de todas as hierarquias de status, enquanto os indivíduos na condição contrária aparecerão nas posições inferiores da estratificação. Essas quatro variáveis são usadas para caracterizar diferenças entre as estruturas de estratificação subjacentes às diferentes sociedades (GRUSKY, 1994).

Esses conceitos acima definidos incorporam, na realidade, pressupostos dos estudos de desigualdade social, calcados em princípios de estratificação. Grusky (1994) sintetiza alguns tipos ideais de parâmetros de estratificação em diversas configurações históricas. Aos interesses desta pesquisa, importam dois deles, relativos à sociedades industriais modernas. O primeiro se refere ao sistema de classes tradicional, decorrente da revolução industrial, baseado na disputa por ativos econômicos, onde a desigualdade se concentra no antagonismo entre capitalistas e

trabalhadores. O segundo está ligado às sociedades industriais contemporâneas, nas quais os ativos humanos (educação, experiência) seriam preponderantes sobre os ativos econômicos e a desigualdade não estaria baseada diretamente no antagonismo de classes, mas em hierarquias derivadas de habilidades individuais ligadas a grupos ocupacionais.

O que se percebe, é claro, é que na realidade esses princípios típico-ideais se combinam e se confundem. O mundo do trabalho comporta tanto distinções entre capitalistas e trabalhadores quanto diferenciações ocupacionais. O objetivo desta investigação, que é o de partir de uma divisão antagônica de classes para investigar as desigualdades de renda vinculadas a diferenças ocupacionais no interior de uma dessas classes, os empregadores, tentará explorar os limites e potencialidades dessas construções teóricas e indagar em que medida elas são capazes de nos ajudar a desvendar a complexidade do fenômeno da desigualdade racial.

Ao longo deste capítulo, veremos como esses dois princípios se misturam na relação entre raça, classe e estratificação, esmiuçando as análises sobre as relações raciais e o lugar ocupados pelos/as negro/as no mundo do trabalho.

## 1.2 RAÇA, RACISMO E TRABALHO NO BRASIL

A relação entre raça e trabalho no Brasil constitui objeto complexo, que pode ser abordado e compreendido a partir de diversas perspectivas, como a abordagem dos estudos sobre as desigualdades raciais na educação e no mercado de trabalho, os estudos sobre ascensão social, identidades negras e trajetórias ocupacionais, e os estudos da sociologia e da história do trabalho, que revelam mecanismos discriminatórios tanto em nível de estrutura social quanto no cotidiano das relações de trabalho.

Resulta de todo o esforço de pesquisa que vem sendo feito até agora o entendimento de que a desigualdade racial se expressa por meio de relações sociais as mais variadas e a amplitude dessa desigualdade deve sempre ser verificada empiricamente, já que a cor é definida na interação e modifica as condições da própria interação a partir de características contextuais que dizem respeito a *status*, renda e funções. Além das desigualdades de oportunidades de inserção ocupacional que afetam os/as trabalhadores/as negros/as, os mecanismos discriminatórios são

fortemente influenciados pela dimensão cultural e moral, por meio de estereótipos sobre a capacidade de desempenho e qualificação do/a trabalhador/a negro/a. Desse modo, ao longo da história do Brasil, o “lugar” dos/as negros/as foi a ponta precária do mundo do trabalho. Portanto, os estereótipos construídos reforçam o “lugar” dos trabalhadores negros no Brasil (LIMA, 2001).

Algumas iniciativas estatais têm tomado corpo nos últimos vinte anos. Na década de 1990 o governo federal e a OIT deram início a discussões que visavam criar mecanismos de combate à discriminação racial no trabalho e passaram a pensar políticas afirmativas para a promoção de oportunidades para a população negra. A criminalização do racismo, ainda que com aplicabilidade limitada, dada a principal característica do racismo no Brasil ser a sua forma velada (TELLES, 2003), foi outra iniciativa que veio atender uma demanda histórica do movimento negro brasileiro. Tal sutileza das manifestações de preconceito e discriminação social dificulta o combate concreto do racismo. Há ainda o fato de que as mudanças derivadas do crescimento econômico aumentaram a média dos salários recebidos, aumentando assim, o número de pretos e pardos na classe média, já que somavam – e ainda somam – maioria entre os pobres. Há, por outro lado, um entendimento de que a propalada ascensão da população mais pobre no Brasil a partir do início do corrente século não significou um alargamento da classe média, mas apenas uma mudança no perfil de renda e consumo da classe trabalhadora, que não deixou de ser classe trabalhadora, já que o incremento nos rendimentos também foi sentido pelas classes médias mais tradicionais, fazendo com que a distância não somente de renda, mas também a distância social, continuasse existindo.

Muito se tem dito que o Brasil vem experimentando mudanças, ligadas à dinamicidade da produção de riqueza e ao desenvolvimento econômico de maneira mais geral. Contudo, essas mudanças têm abrangência limitada pelos contextos onde elas ocorrem e pelos grupos que delas se beneficiam. O trabalho é um desses contextos nos quais é possível perceber aberturas e restrições para mudanças dos padrões societários.

Daí a importância e a urgência em se buscar uma abordagem integrada dos fenômenos cuja combinação dá origem às relações e hierarquias sociais entre diferentes grupos de cor no Brasil. A inserção dos/as negros/as no mercado de trabalho foi afetada pelo processo abolicionista, pelo desenvolvimento urbano e

industrial, pela formação do setor público, pelos ciclos de crise econômica, pelo processo de reestruturação produtiva, de modo que as influências desse último sobre as desigualdades raciais ainda estão por ser pesquisadas (LIMA, 2001). Esta investigação busca dialogar com estudos que se preocuparam em desvendar as representações sobre os papéis sociais desenvolvidos no trabalho orientados pelos padrões culturais de sociabilidade. Se lembrarmos que a sociabilidade no trabalho é marcada pela hierarquia fundada na autoridade, as representações sobre o trabalho desenvolvido por negros/as e brancos/as estão diretamente ligadas às possibilidades de inserção ocupacional, em diferentes contextos de exercício de poder. Sendo assim, torna-se fundamental compreender as representações sobre o negro produzidas no mercado de trabalho e identificar em quais situações essas representações podem restringir ou facilitar o acesso dos indivíduos a determinadas posições.

É impossível analisar as relações raciais no âmbito do trabalho na sociedade brasileira sem remeter à experiência escravocrata que a constituiu. O regime de escravidão deixou heranças culturais, econômicas, políticas e sociais. Esta seção tem por objetivo discutir a formação do mercado de trabalho brasileiro, investigando o peso que a questão racial ganha nessa formação. Considerando que as representações sobre os negros no mundo do trabalho livre tiveram origem durante o processo de Abolição, é fundamental pensar as condições nas quais o negro, ex-escravo, se insere na esfera do trabalho livre, após séculos de regime escravocrata. As teorias racistas tiveram um papel fundamental nesse período, no qual estava em voga a discussão sobre os destinos da nação recém proclamada republicana e liberal. É claro que, como a historiografia mostra, o processo de Abolição não se resumiu a um decreto. Ao contrário, se arrastou ao longo do século XIX, envolvendo questões e contradições políticas internas ao país e também na relação com outros países nos quais o capitalismo apresentava franco desenvolvimento.

Diante da impossibilidade legal de submeter o/a trabalhador/a negro/a ao labor forçado, as elites brasileiras se acharam diante de um “problema”. No contexto escravocrata, a justificativa apresentada pelas elites para manter o trabalhador de origem africana submetido às atividades compulsórias era explicitamente a suposição de sua incapacidade moral e intelectual de pensar por si, de desenvolver uma conduta disciplinada no trabalho e realizar atividades complexas, de alto teor

teórico ou técnico. Por trás dessa justificativa, é óbvio, estavam os excedentes que se acumulavam com o baixo custo da força de trabalho e da produção e, principalmente, do tráfico de negros/as escravizados/as vindos da África, que favorecia não somente vendedores e compradores, mas, especialmente, os atravessadores. Contudo, ao longo do século XIX, o regime escravista foi dando sinais de esgotamento diante das transformações ocorridas na produção nos séculos XVIII e XIX na Europa, decorrentes da Revolução Industrial. A escravidão foi se tornando progressivamente um óbice para o desenvolvimento da economia capitalista de mercado, que requeria trabalhadores livres vinculados a seus empregadores por contratos de trabalho assalariado. O crescimento do número de negros libertos ao longo do século XIX, e sua acanhada – mas notável – ascensão a postos de relativo destaque na sociedade imperial reforçaram, por um lado, a crise do escravismo e, por outro, o ideal, que viria a ser defendido posteriormente, de que as relações raciais no Brasil se diferem da de outros países, como os Estados Unidos e a África do Sul, por sua permeabilidade, elasticidade, suavidade.

O término tardio do regime escravocrata no Brasil trouxe consequências para o processo de desenvolvimento de um mercado de trabalho (KOWARICK, 1994; BARBOSA, 2008; CARDOSO, 2010, CHALHOUB, 2001). Um dos problemas a serem enfrentados nesse contexto era o significado negativo do trabalho. O trabalho era referido como cativo, como castigo, ligado a uma forma aviltada de vida. Essa representação sobre o trabalho colocava obstáculos ao desenvolvimento almejado pelas elites. Entretanto, a crise do escravismo, o fim do tráfico de escravos, as crescentes ameaças de revolta popular e a miscigenação cada vez maior da população obrigaram as classes mais privilegiadas a iniciar um debate sobre o destino da população escravizada. A literatura indica dois projetos de sociedade existentes nessa época: um que emancipava o escravo, absorvendo-o ao “povo” brasileiro e adaptando-o ao trabalho, mas em posição subordinada; e outro que estimulava a imigração europeia, rejeitando a força de trabalho negra, vinculando a identidade nacional à figura do trabalhador europeu. O que parece ter ocorrido, na verdade, foi uma mescla desses dois projetos, pelo qual a população negra foi eliminada da constituição da nação oficial brasileira, sem deixar de participar de maneira subalterna da construção das novas relações de trabalho capitalistas.

Sem o fundamento jurídico da escravidão, após a Abolição as teorias do racismo científico ganharam peso nas interpretações acerca da construção da nação brasileira. Como mostra Skidmore (1976), essas teorias destacavam a incapacidade da população negra e mestiça em um contexto distinto ao da escravidão. O Brasil estaria fadado ao fracasso pela impossibilidade étnica. O ideal de branqueamento surgiu como uma adaptação destas teorias, viabilizando o progresso e o desenvolvimento da nação pela miscigenação. As teorias racialistas tiveram uma influência direta sobre o trabalho. A composição racial passava a ser importante na medida em que ela expressava as características necessárias para o processo civilizatório (inteligência, disciplina, higiene, organização). Assim, a mestiçagem ganhou destaque como elemento a ser investigado.

A relação direta que foi estabelecida entre tipologia racial e civilização determinou os rumos da composição da força de trabalho. É possível detectar, nas ideias defendidas nessa época, uma hierarquia em termos de desenvolvimento entre as raças. As características atribuídas a cada uma das “raças” contribuíram para a definição de “lugares” sociais no mundo civilizado após a Abolição. Aos negros, foi atribuída a incapacidade de civilização e a tendência à criminalidade e à violência (SKIDMORE, 1976).

Para unir a ideia de trabalho à ideia de civilização, em uma sociedade pós-escravista, foi necessário transformar a concepção de trabalho. A noção de trabalho que até então era vinculada ao escravo passou a ser associada a uma visão mais moderna, dinâmica, emancipatória, sintetizada na figura do imigrante. Habitados ao tratamento conferido aos escravos, os senhores tiveram dificuldades em lidar com o imigrante antes da Abolição. Além disso, os recém-libertos continuavam sendo tratados como escravos, o que dificultou a permanência deles nas fazendas. Contudo, ao longo do século XIX, a imagem de inferioridade da força de trabalho nacional que foi construída acelerou a Abolição e o processo migratório. O imigrante surgiu como elemento de salvação nacional e o modelo de imigrante tido como ideal era aquele cujo comportamento era baseado na ética do trabalho, em oposição ao trabalhador escravo. Ele teria que apresentar o ingrediente regenerado da mistura, possibilitando a emergência de um povo brasileiro racialmente mais puro. Havia um cálculo racial que definia os tipos humanos mais adequados para o trabalho no campo. 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. Nesse mesmo processo foram construídas representações que tornavam indesejáveis imigrantes africanos e japoneses, em função de suas características físicas e históricas (SCHWARCZ, 1993).

Assim, a única saída para boa parte dos ex-escravos foi direcionarem-se para áreas menos desenvolvidas do país, que não contavam com a mão de obra estrangeira. A migração teve efeitos distintos em diferentes regiões do país, mas teve papel central na constituição do mercado de trabalho livre no Brasil. A grande presença de imigrantes no início do século XX fez com que a mão de obra brasileira, que era majoritariamente formada por ex-escravos, começasse a ocupar, na formação do mercado de trabalho livre, os lugares mais subalternos. Biscates, serviço doméstico, emprego informal, trabalhos precários, foi onde os negros se concentraram e é o lugar onde permanecem majoritariamente até os dias atuais. E este processo se reforçou mesmo diante do fato de, desde o período pós-Abolição, os ex-escravos e seus descendentes frequentemente serem mais qualificados que os imigrantes.

Com a imigração, diante do influxo de mão de obra branca europeia, o trabalho deixa de ser visto como aviltante e passa expressar civilidade e progresso. Essa mudança de ideologia, que adaptou o *status* do trabalho ao *status* do elemento branco na sociedade, contribuiu para a ideia de inadaptabilidade do negro às condições capitalistas, argumento utilizado para explicar as desigualdades raciais durante muito tempo. Essa nova ordem trouxe diversas consequências para as relações raciais, dentre elas a disputa racializada pelo emprego. Segundo Chalhoub (2001), a nova ideologia do trabalho veiculada pelas classes dominantes inseria a ideia de competição entre trabalhadores nacionais e trabalhadores imigrantes. Isso criou uma tendência à concentração de imigrantes em determinados trabalhos, e de brasileiros, negros e brancos, em outros. Andrews (1998) chama atenção para o fato de que em São Paulo os próprios empresários estimulavam disputas racializadas com o objetivo de impedir que brasileiros se juntassem aos imigrantes na luta por melhores salários e melhores condições de trabalho. Isto resultou em hostilidade entre brasileiros e imigrantes. Os negros, principalmente, foram estigmatizados como pessoas que não contribuía para a organização dos trabalhadores.

Outro aspecto importante é a “ideologia da vadiagem”. Com o surgimento do novo *ethos* do trabalho, ligado a características virtuais do trabalhador imigrante, criou-se o seu oposto: a vadiagem, ligada ao trabalhador nacional, especialmente o trabalhador negro. As autoridades policiais passaram a vigiar e a reprimir a população negra, entendendo que quem não tinha emprego optou por não trabalhar. Essa prática também inferiorizou moralmente os negros e contribuiu para reforçar as hierarquias raciais, atribuindo a eles uma inclinação à criminalidade (KOVARICK, 1994).

Em seu livro *As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil*, Rodrigues (1894) defende que não é possível uma igualdade entre as diferentes raças perante o Código Penal porque elas estavam em estágios diferentes de civilização, e o Direito deveria variar em relação ao desenvolvimento social da humanidade. A caracterização moral dos indivíduos dependeria, assim, das condições étnicas e climatológicas (GUIMARÃES, 1999). Essa perspectiva influenciou definitivamente a relação entre a população negra e a polícia no Brasil. Isto fica mais claro quando observamos que as representações do mundo social refletem os critérios utilizados para criminalizar os negros. A hierarquização, estigmatização e diferenciação de caráter construídas socialmente contribuem para definir quais indivíduos são passíveis de castigo ou condenação, e quais devem ser tidos como irrecuperáveis. A percepção do que vem a ser um criminoso, nos anos 1930, passa inevitavelmente pela ideia de raça. Assim, as ideias positivistas de estágios de civilização tiveram peso na construção da cultura jurídica brasileira e na criação de tipologias de criminosos pela polícia.

Tudo isso ajuda a demonstrar que as discussões sobre a composição racial brasileira influenciaram diretamente a constituição do mercado de trabalho no Brasil. A Abolição teve papel fundamental nessa constituição. Com o fim da escravidão, não se podia mais diferenciar os trabalhadores entre escravos e livres. Foram criadas então novas formas de marcar a diferença, baseadas em expectativas envolvidas na consolidação do mercado de trabalho.

A dicotomia “europeu moderno” versus “negro atrasado” fundamentou a exclusão do negro na nova ordem social. As representações coletivas sobre os negros continuaram atuando como elemento segregador. Contudo, as configurações das relações raciais no Brasil mudaram significativamente ao longo do século XX,

atendendo a diversas demandas sociais, políticas e econômicas. A “necessidade” de ver o mestiço como partícipe da construção da civilização brasileira, que na verdade encobria o interesse na exploração da força de trabalho desse grupo, fez com que novas abordagens desvinculadas da ideia de inferioridade racial surgissem para valorizar o elemento nacional. Oliveira Vianna (1938), em *A evolução do povo brasileiro* demonstra um momento intermediário entre a crença na inferioridade racial e a crença na viabilidade do mestiço. Destaca que o progresso e o branqueamento são elementos inseparáveis do processo de modernização brasileira. Defende que cada raça tem a capacidade de gerar mestiços superiores e inferiores, admitindo assim o branqueamento e a mestiçagem, sem abrir mão das hierarquias raciais. Aliada à defesa da mestiçagem, é forte a defesa da ideia de que no Brasil a relação entre as raças é harmônica. Há aí um antagonismo: a defesa do ideal de branqueamento, o reconhecimento da contribuição da mão de obra escrava e o elogio à tolerância racial, postura largamente criticada, cujo racismo foi denunciado por pensadores de alinhamento antirracista, como Manuel Bonfim (2008) e Alberto Torres.

O trabalhador nacional e a mestiçagem começaram a ser valorizados quando a mão de obra estrangeira começou a declinar, quando os migrantes começaram a se sentir insatisfeitos com suas condições de trabalho e quando surgiram vertentes intelectuais que se opunham ao pensamento racista em voga. Colocou-se, então, a questão de disciplinar o trabalhador negro e mestiço para o novo *ethos* do trabalho. As discussões acerca da presença do trabalhador nacional tinham como foco a disputa pelo emprego e os conflitos entre trabalhadores nacionais e estrangeiros. Essa disputa era desigual por dois importantes fatores: primeiro, o estigma da vadiagem e da incapacidade imposto sobre os trabalhadores nacionais; segundo, sua maior presença em áreas menos desenvolvidas do país, para onde os estrangeiros não se dirigiram. Isso fez com que os trabalhadores nacionais entrassem nos setores mais dinâmicos do mercado de trabalho apenas após 1930. Essa defasagem foi extremamente prejudicial à história dos negros no mercado de trabalho (KOVARICK 1994; CHALHOUB, 2001).

Na década de 1930, destacou-se a tentativa de fortalecer o trabalhador nacional. Nesse momento, a obra de Gilberto Freyre (2000) adquiriu posição central, deslocando a construção e a explicação da identidade nacional da questão racial

para a cultura. A defesa da flexibilidade do elemento europeu na colonização brasileira, patente também em Buarque de Holanda (1987) é colocada conjuntamente com o patriarcalismo aristocrático que caracterizou a sociedade colonial brasileira. A casa grande e a senzala, como expressões da cultura portuguesa e da cultura africana, construíram dois polos básicos de entendimento da sociedade colonial. O tipo de estrutura da casa grande possibilitou a miscigenação sob o signo da família patriarcal rural. É num processo de equilíbrio constante entre antagonismos que se relacionam senhor e escravo, segundo o autor, de maneira perfeita e não conflituosa. Na noção de equilíbrio de antagonismo repousa outro importante conceito, que é o de “acomodação racial”. Na figura do “mulato” Freyre deposita uma grande valorização, visando transformar a visão negativa que se tinha da miscigenação. Entretanto, a mistura racial a ser valorizada exalta a proximidade com o branco, em detrimento do preto. A figura do “mulato”, contudo, não era inteiramente abraçada nem pelos brancos nem pelos pretos, revelando o paradoxo da miscigenação, que poderia representar tanto a condenação quanto a salvação. Esta questão relaciona-se à “aparência”, que é também fundamental para a discussão sobre cor e trabalho.

Outra questão importante na obra de Freyre (2000) é o “arrivismo do mulato”, a tentativa de adaptação ao processo de ascensão ao novo estilo de vida. A plasticidade do mestiço foi característica fundamental na “passagem não só de uma raça para outra, mas também de uma classe para outra”. A transformação da mestiçagem como problema em mestiçagem como solução conduziu a novas formas de interpretação da sociedade brasileira. Colocou-se, mais uma vez, a questão: como construir uma nação brasileira harmoniosa tendo em vista sua ligação com a escravidão e suas consequências? A coexistência entre o arcaico e o moderno está presente na reflexão sobre os caminhos da modernização, e o trabalho se torna um ponto fundamental nesse sentido.

Após a década de 1930 entrou em franco processo de desenvolvimento o projeto de país que buscava estabelecer uma ordem competitiva, uma sociedade capitalista, organizada não mais a partir da hierarquia estamental típica da escravidão, mas a partir do ideal liberal de classes sociais, calcadas no ideal de igualdade competitiva, que subjaz as sociedades urbano-industriais. Nesse contexto, onde os/as negros/as alcançaram a igualdade, ao menos virtual, perante a lei em

relação ao/às brancos/as, as hierarquias de ordem estamental começaram a se mostrar obsoletas, dando lugar a explicações acerca da desigualdade que levavam em conta a posição dos indivíduos na estrutura de classe. Não tardaram a surgir os questionamentos sobre se, na ordem competitiva na qual o ideal de igualdade é fundamental, a discriminação persistentemente imposta aos/às negros/as ainda era em relação à sua pertença racial ou se era em relação à sua vinculação de classe. Assim, pode-se explicar toda uma tradição brasileira de estudos que coloca esse debate em movimento: a desigualdade no Brasil é uma questão de raça e ou classe? Sendo o desempenho de uma ocupação o principal indicador do tipo de vínculo estabelecido com o mundo do trabalho, o referido debate é fundamental para a compreensão da relação entre raça, classe e trabalho.

### 1.3 RAÇA OU CLASSE? REVISITANDO O DEBATE

O debate em torno das influências de raça e de classe na desigualdade brasileira marcou as Ciências Sociais ao longo do século XX. Os estudos sobre desigualdades raciais têm sido resenhados por diversos/as pesquisadores/as nos últimos anos (GUIMARÃES, 1999; LIMA, 2001; OSÓRIO, 2003, 2004; TELLES, 2003; JACCOUD, 2008; RIBEIRO, 2009). A maioria percebe três abordagens da questão racial no Brasil, que se sucedem no tempo a partir de 1940: os estudos influenciados pela perspectiva da Escola de Chicago na Bahia nas décadas de 1940 e 1950; os estudos da chamada “escola de sociologia paulista”, liderados por Florestan Fernandes, nas décadas de 1950 e 1960; e os estudos quantitativos feitos por Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva a partir do final da década de 1970<sup>1</sup>. Não pretendo aqui fazer uma resenha das obras de todos os autores que trabalharam a temática. Tal tarefa exigiria tempo e espaço enormes. Pretendo, revisitar o debate e retomar as ideias principais de alguns dos autores daquilo que Hofbauer (2006) designa como “tradição basicamente sociológica” de estudos da

---

<sup>1</sup> Os intervalos temporais designados aqui com relação às diferentes abordagens da questão racial no Brasil são apenas uma referência para compreender a lógica pela qual se desenrolou o debate. Diversos autores cujas datas de publicação de suas obras extrapolam ou antecedem os períodos mencionados são, com certa frequência, considerados filiados a uma vertente posterior ou anterior no tempo. Além disso, conquanto algumas ideias permaneçam ao longo século XX como sendo centrais para a compreensão da dinâmica da discriminação e da desigualdade racial, a periodização busca ressaltar mais as divergências entre as diferentes abordagens.

questão racial. Essa tradição sociológica surge na década de 1940, quando a UNESCO começou a patrocinar estudos sobre as relações raciais no Brasil<sup>2</sup>. O trabalho precursor dessa tradição foi o realizado por Donald Pierson (1945) na Bahia. O objetivo aqui é explicitar a maneira como os autores abordaram a vinculação entre raça e classe na reflexão acerca das desigualdades entre negros e brancos no Brasil. Esse retorno aos principais autores do século XX será fundamental para compreender as abordagens de alguns dos principais pesquisadores que têm enfrentado a questão na atualidade. Com isso, espero situar de maneira elucidativa e adequada o problema o qual me propus enfrentar dentro de sua problemática teórica no interior das Ciências Sociais.

Parte do debate atual que envolve a relação entre raça e classe na desigualdade brasileira foi motivado pela adoção de ações afirmativas no ensino superior, no início da década passada, que levantou novas discussões em torno das assimetrias raciais no Brasil. No nível acadêmico, o debate em torno do conceito de raça se reacendeu, muito em função da indagação sobre se a adoção de cotas raciais nas universidades não provocaria a discriminação e a hostilidade racial. A raça, como conceito sociológico, voltou a ser questionada: seria um instrumento fundamental de investigação sobre as desigualdades entre negros e brancos e de combate à discriminação racial, ou seria um pretexto para o acesso da população negra a privilégios indevidos em um contexto caracterizado pela democracia e pela competição meritocrática? O debate sobre preconceito e discriminação racial retornou à ordem do dia, e o conceito de raça mais uma vez foi retomado como objeto de discussão.

O conceito de classe – bem como as técnicas para mensurá-la – por sua vez, é repensado diante das consequências dos processos de reestruturação produtiva e do crescimento da participação do setor de serviços na produção da riqueza e na absorção de força de trabalho. A inserção ocupacional se torna, na atualidade, o fator central para a discussão acerca da estrutura de classes. Entretanto, não há um consenso em torno de sua operacionalização. Além disso, a teoria sociológica tem demonstrado exaustivamente a importância da educação na definição de classes sociais. O mercado de trabalho leva em conta, além das características produtivas

---

<sup>2</sup> Ver mais sobre a história do Projeto UNESCO no Brasil em Maio (1997).

relacionadas ao desempenho de uma ocupação, características não produtivas, como, por exemplo, a pertença racial e o sexo. As classes são o conceito nuclear das principais teorias da estratificação social. Entretanto, nessas teorias, não existe um único conceito de classes; ao contrário, há uma enorme controvérsia a respeito de como essa categoria deve ser definida e mensurada. No sentido mais amplo, entende-se por classes segmentos da sociedade que são ordenados hierarquicamente no que diz respeito às oportunidades de acesso a bens e serviços socialmente valorizados (GRUSKY, 2000). Sendo a estratificação social a estrutura da distribuição de riqueza, poder, privilégio e prestígio entre os indivíduos e seus respectivos grupos, as classes se relacionam com tais distinções, fundamentando-se, predominantemente no mundo do trabalho – abarcando tanto os fatores que conduzem a uma posição no mercado de trabalho quanto os resultados do desempenho dos indivíduos nesse mercado – mas não somente nele. A classe reflete as condições de vida de um grupo em função de sua inserção na esfera produtiva e está diretamente relacionada com o poder. Daí que a variável mais correntemente utilizada na atualidade para medir condições de vida e poder é a ocupação. As classes, definidas a partir da estrutura ocupacional, consistem em estratos que compartilham determinados atributos relativos não apenas à esfera econômica, mas também à esfera política e cultural. Mesmo diante das dificuldades relativas à variação e à precisão conceitual, “classe” permanece sendo um conceito chave para compreender as hierarquias que marcam a relação entre grupos de cor no Brasil.

A questão permanece em aberto, necessitando de uma resposta conceitual. Como os conceitos de “raça” e “classe” têm sido trabalhados? Qual é a relação entre eles? A desigualdade entre grupos de cor é determinada pela classe ou pela raça? Ou haveria uma interação entre essas variáveis? Como alguns dos trabalhos mais atuais no Brasil tratam a questão?

Revisitando a tradição sociológica de pesquisa sobre a questão racial no Brasil, uma visão panorâmica indica três grandes ondas teóricas, como já mencionado, após 1940<sup>3</sup>. Todas elas fazem referência a uma condição de origem ou ponto inicial, que é a Abolição da escravidão no Brasil e a conseqüente situação na

---

<sup>3</sup>O termo “onda teórica” é utilizado conforme o sentido dado por OSÓRIO (2003).

qual a população negra passou a se encontrar. Além disso, perpassa os trabalhos das três gerações a preocupação de articular o peso da discriminação racial e da posição de classe nos processos de mobilidade social para a explicação da desigualdade racial. Todos eles compartilham da afirmação de que os negros, no momento em que se despojaram dos grilhões da escravidão tornando-se indivíduos livres e presumidamente iguais em direitos com relação aos brancos, encontravam-se em um ponto de partida muito inferior e atrasado em relação à maioria dos brancos, dada a origem social vinculada visceralmente à pobreza, à vulnerabilidade e à marginalidade característica da condição pretérita de escravo.

A primeira onda teórica, nas décadas de 1940 e 1950, asseverava que o acelerado processo de modernização, marcado pela urbanização e industrialização, proporcionaria um elevado crescimento econômico e geraria oportunidades de ascensão social que se distribuiriam a todos, independente de suas características raciais. A alusão à mestiçagem é recorrente no sentido de ressaltar que, desde a época da colônia, negros e mestiços adentravam as posições sociais mais altas, ainda que alguns com mais dificuldades. Ademais, a ausência de legislação garantindo uma segregação racial os conduzia a deduzir que não havia barreiras para a ascensão social da população negra. A questão residia na origem social e, dada a proximidade com a Abolição, esse seria um problema impossível de superar em tão pouco tempo (PIERSON, 1945). A proximidade em relação à condição inicial dos negros após a Abolição era suficiente para mantê-los nas classes mais baixas, em uma localização na estrutura social análoga à que ocupavam durante o escravismo. Contudo, inevitavelmente a discriminação racial deixaria de ser compatível com a condição de classe, dada a dinâmica capitalista que a sociedade desenvolveria nas décadas subsequentes, primando pela igualdade e pela liberdade. O crescimento econômico, portanto, seria o impulso para a mobilidade social, constituindo o remédio para a discriminação racial (AZEVEDO, 1996, WAGLEY, 1952).

A segunda onda de explicação das desigualdades raciais, apesar de compartilhar parte da esperança na caminhada em direção à igualdade, como a primeira, rechaçou a afirmação da ausência do preconceito feita pela onda anterior. Reconhecia-se que o preconceito e a discriminação racial existiam e que ambos retardavam – ainda que não impedissem completamente – o processo de ascensão

dos negros após a Abolição. O racismo presente no preenchimento das camadas econômicas da sociedade era considerado um arcaísmo e, apesar de apresentar declínio, demonstrava uma persistência contundente. Durante as décadas de 1950 e 1960, tendo Florestan Fernandes (1965) como seu maior expoente, essa tentativa de explicação buscou mostrar que o racismo era real e prejudicava a população negra brasileira, apesar de estar fadado ao desaparecimento. Esse processo de desaparecimento do racismo demoraria tanto mais demorasse a influência da raça – como arcaísmo – sobre a classe. Essa onda teórica demonstrou que não era possível gerar mobilidade sob o signo da igualdade de oportunidades no Brasil, pois tal igualdade, ou tal democracia racial, inexistia. Entretanto, essa visão era de que o avanço da modernidade era incompatível com situações estamentais típicas do regime escravocrata (CARDOSO e IANNI, 1960).

Na década de 1970, capitaneando a terceira onda, Carlos Hasenbalg (1979) e Nelson do Valle Silva (1988, 1999) rejeitaram a tese de que a discriminação racial era um legado do passado e que deveria desaparecer com o avanço do processo de modernização. Isso porque, quase um século após a Abolição, os indicadores sociais ainda demonstravam um padrão de desigualdade entre brancos e negros não muito diferente do período pós-Abolição. A esperança de que a raça e a origem social teriam seu peso na determinação da desigualdade diminuído se esvaiu completamente. Se a desigualdade racial persistia, era porque os mecanismos que geram tal desigualdade se atualizaram e assumiram uma função na reprodução da estrutura social contemporânea. Se a sociedade estava caminhando para uma configuração cada vez mais dinâmica e móvel, a persistência da desigualdade racial só poderia ser explicada pela persistência dos mecanismos geradores de tal desigualdade na estrutura social atual. A terceira onda demonstrou empiricamente a existência e a persistência da discriminação racial no acesso a oportunidades de mobilidade social (HASENBALG, 1979; HASENBALG e SILVA, 1988; HASENBALG, SILVA e LIMA, 1999). Cabe entrar, de forma mais detida, em cada uma dessas abordagens.

Com o declínio das teorias científicas da raça no Brasil, nos anos 1940, os grupos de cor passam a ser definidos em termos do senso comum, ou seja, a partir apenas do fenótipo, das características visíveis que se julgavam óbvias no contato social a partir da interação. A ideologia por trás dessa forma de definição da cor se

sustentava na possibilidade empírica de definir a cor de uma pessoa de vários modos, na falta de uma definição científica mais precisa. “Cor”, nesse sentido, consistia em uma definição vulgar a respeito da ascendência das pessoas, mas sem estar diretamente ligada à carga moral e psicológica característica das teorias essencialistas do racismo (GUIMARÃES, 1996). Os estudos de antropologia social contribuíram para oferecer uma compreensão mais acurada das diferentes formas de classificação em torno da “cor” a partir dos estudos de Donald Pierson (1945). Na teoria deste autor, conforme destaca Guimarães (1996), “raça” foi aos poucos sendo substituída pela noção e “cor”, que se define sociologicamente como uma categoria nativa não apenas em torno da pigmentação da pele, mas também incorpora outras características fenotípicas como a textura do cabelo, o formato do nariz e dos lábios, dentre outras características.

Tais características, comprovadas por outros estudos da Antropologia Social, inclusive os de Harris (1967), tiveram o mérito de demonstrar a vinculação entre a “cor” e a posição na hierarquia social. Os grupos de cor pertenceriam a uma ordem de classe, e não a uma ordem de casta, como nos Estados Unidos, sendo, portanto, grupos abertos e não grupos fechados, dada a inexistência de uma consciência de grupo e de barreiras raciais rígidas para a mobilidade social. Tais resultados levaram Pierson (1945) a definir a sociedade brasileira como uma sociedade multirracial de classes, definição que marcou os estudos de relações raciais por quase três décadas (GUIMARÃES, 1999).

Os estudos de Pierson (1945) são tributários dos estudos norte-americanos, nos quais a noção de classe assumia duas definições: uma no sentido mais amplo, de grupos da divisão vertical da sociedade, e outra, no sentido específico, ligada às divisões econômicas, de grupos abertos, que se contrapõem às castas, cujas características principais seriam a endogamia e a ausência de mobilidade social. Essas camadas sociais denominadas de classes seriam vinculadas a uma distribuição desigual de honra e prestígio social. Em síntese, enquanto as classes são definidas em termos de *status* adquirido, as castas seriam definidas em termos de *status* atribuído. Nesse sentido, o conceito de classe, comparado ao de casta, seria valorizado positivamente. Isto porque a formação das classes estaria vinculada à competição livre no mercado, no qual o desempenho individual, independente de outras características, seria o determinante do sucesso. As diferenças resultantes da

competição seriam consideradas diferenças desejáveis, ao contrário das diferenças herdadas ou inatas, características do sistema de castas. No contexto brasileiro da segunda metade do século passado, entretanto, dada a influência das concepções marxistas, classe é vista negativamente, pois está associada a mecanismos de exploração do trabalho e à manutenção de privilégios que geram exclusão social (GUIMARÃES, 1996). Já em alguns estudos mais atuais, que admitem maior peso para a classe do que para a discriminação racial na determinação da desigualdade entre negros e brancos, o sentido do termo classe não adquire uma conotação positiva, mas também não apresenta uma conotação tão negativa quanto nas décadas precedentes, já que as desigualdades de classe, típicas do sistema capitalista, seriam mais aceitáveis e mais facilmente passíveis de intervenção por meio de políticas de distribuição de renda do que as desigualdades raciais, que apresentam um lastro cultural de mais difícil transformação.

Pierson (1945), influenciado pela sociologia estadunidense da Escola de Chicago, define classe como sendo uma camada aberta, ou seja, sem restrições dadas pela herança familiar, cujos membros compartilham qualidades semelhantes oriundas da ocupação, do nível educacional, da ascendência, dos rendimentos, e de ideias e atitudes. Portanto, os membros de uma classe possuem *status* aproximadamente igual. Classe, para o autor, não se distingue de *status*.

Ao aplicar esse quadro de análise no estudo sobre relações raciais na Bahia, Pierson (1945) enxergou divisões de classes baseadas na posição econômica e no nível educacional dos indivíduos. Segundo o próprio autor, a Bahia foi escolhida como objeto de pesquisa pelo fato de que há muito tempo já estava em curso um processo de acomodação racial<sup>4</sup>, que chamava atenção pelo seu caráter pacífico. Ao atribuir a hierarquia verificada na pesquisa às distinções de classe, o autor assevera que o preconceito existente é de classe, e não de raça. Como não havia barreiras legais para a ascensão social dos negros, as disparidades sociais entre negros e brancos eram atribuídas à origem social. Para Pierson (1945) – que, como vários outros autores, tenta compreender as relações raciais no Brasil a partir da comparação com o caso sul-africano e estadunidense – é como se as desigualdades

---

<sup>4</sup> Conceito utilizado pelo autor com base na tradição de pesquisa da Escola de Chicago. Um dos autores que mais influenciaram Donald Pierson foi Robert Park, cujo modelo de relações raciais era composto por quatro estágios sucessivos na história: contato, competição, acomodação e assimilação.

de ordem racial só pudessem existir e ser reconhecidas se brancos e negros se organizassem em castas, com base em obstáculos legais impeditivos da mobilidade social ascendente dos negros. Além disso, o preconceito parece estar vinculado apenas a situações onde haja uma polarização absoluta entre classe e casta e, conseqüentemente, entre negros e brancos. A existência de brancos nas classes mais baixas, e de negros nas classes médias e altas é tomada pelo autor como a prova da inexistência de uma “barreira de cor” e de que a mobilidade social não é limitada por barreiras raciais.

As conclusões de Pierson (1945) reforçaram a visão já disseminada no senso comum de que a desigualdade brasileira não era uma desigualdade racial, e sim uma desigualdade de classes. A negação da discriminação racial presente na obra de Pierson (1945) contribuiu para reforçar a então crescente ideologia da democracia racial, segundo a qual o Brasil seria o modelo de relações raciais pacíficas a ser seguido por Estados Unidos e África do Sul (SILVA, 2000).

Na década de 1950, Thales de Azevedo (1996), seguindo as pistas deixadas por Pierson (1945), conduz o segundo estudo empírico em Salvador financiado pela UNESCO. Azevedo (1996) concorda com Pierson (1945) na consideração da sociedade brasileira como uma sociedade multirracial de classes. Entretanto, desenvolve uma pesquisa etnográfica na qual ressalta que o *status* atribuído, aquele que deriva da origem familiar e da cor, exerce importante influência sobre o *status* adquirido, aquele relativo à ocupação e à renda. Para o autor, são as redes pessoais e a etiqueta aristocrática das camadas brancas ricas e a cor os principais obstáculos à ascensão dos negros na Bahia. Por isso, os negros necessitavam de uma sobre-escolarização para alcançar o mesmo estrato de um branco com a mesma origem social. Entretanto, mesmo chegando a essa conclusão, Azevedo (1996) inscreve o preconceito e a discriminação existentes nas distinções de classe. Pois, mesmo diante da constatação de situações de discriminação, o autor afirma que a sociedade de classes em desenvolvimento experimenta uma mobilidade social tal que a raça tenderá a ser dissolvida como fator explicativo de qualquer discriminação. A classe, portanto, seria a fonte primária de qualquer hierarquia social na ordem competitiva em desenvolvimento, enquanto as distinções raciais seriam meras reminiscências que teimavam em resistir por força de uma tradição já decadente.

Guimarães (1996) chama atenção para o *insight* presente na obra de Azevedo (1996) expresso na hipótese de que a hierarquia entre os grupos de cor corresponderia à hierarquia entre classes. Entretanto, a história tem mostrado que as hierarquias de *status*, que Azevedo vinculou aos grupos de cor, não desapareceram com o desenvolvimento da sociedade de classes. Ao contrário, permaneceram e se ampliaram, vinculando-se não só à aparência das pessoas, mas também às ocupações no mercado de trabalho, aos títulos educacionais, dentre outras características. O preconceito racial, do mesmo modo, não recuou com o processo de modernização, mas se tornou um de seus principais mecanismos de reprodução das desigualdades. As hierarquias sociais permanecem sendo, em alguma medida, racializadas (GUIMARÃES, 1996,1999).

Resta ainda, nessa abordagem, a questão de como as hierarquias raciais podem ser diretamente vinculadas às hierarquias de *status*, diante das diferentes formas de heteroclassificação e autoclassificação racial utilizadas nas pesquisas sociais nesse período. Se for verdade que a riqueza embranquece, boa parte dos pardos ricos tenderão, na autoclassificação, a se caracterizar como brancos, ainda que, na ideologia do branqueamento, eles guardem um vínculo com os pretos, ambos sendo desvalorizados socialmente. Nessa hipótese, a distância entre pretos e pardos reveladas pelas pesquisas seriam maiores do que são na realidade. Entretanto, a heteroclassificação traz problemas tão sérios quanto a autoclassificação, já que o classificador também ocupa uma posição em relação à classe e à cor, e classifica os outros informado por essa posição. Além disso, a manipulação das marcas de *status* complica as classificações de cor, colocando problemas para as pesquisas<sup>5</sup>.

Para Florestan Fernandes (1965), representante da segunda “onda”, é preciso considerar que o processo abolicionista coincidiu com a migração europeia e sua inserção majoritária no trabalho agrícola. Após a Abolição, os negros se deslocaram em massa à cidade, ocupando postos de trabalho desqualificados. A ausência de medidas legais e de políticas sociais para a inclusão dos negros contribuiu para a manutenção da desigualdade. Esses fatos contribuem para a explicação do processo pelo qual, historicamente, os negros marcam uma menor presença em

---

<sup>5</sup> A especificidade da classificação racial brasileira impõe dificuldades para os estudos sobre discriminação, especialmente aqueles que adotam uma abordagem quantitativa. Esta questão será retomada com mais profundidade adiante.

determinadas posições socialmente valorizadas. Nesse sentido, o negro teve de se submeter a um processo lento de adaptação à sociedade de classes. Primeiro, por um processo de acomodação inter-racial, depois, pela paulatina incorporação de seus descendentes em trabalhos assalariados e, em seguida, pela lenta e limitada mudança das representações sociais a respeito dos negros como agentes de trabalho. A aceitação dos negros, assim, passou a depender do *status* conferido pela sociedade à população de cor na nova ordem social. Ao afirmar o sistema capitalista como sistema moderno que convive com um legado escravista, Bastide e Fernandes (1971) atualizaram a questão da inserção dos negros no mercado de trabalho dando peso à visão estereotipada do escravo. Ao descreverem a diferença sociológica como resultado de desigualdades de defasagem cultural, pontuaram que o negro continuou a ser visto como infantilizado e incompetente, incapaz de se adaptar ao mundo capitalista. Os mecanismos de discriminação presentes na nova ordem social colocavam os negros em posições inferiores na então nascente ordem capitalista. Nesta visão, a situação do negro depois da Abolição no mundo do trabalho não passa apenas pela construção de mecanismos discriminatórios que privilegiam os grupos brancos, mas também pela construção de um imaginário em torno da nova ordem social cujo centro era a dificuldade dos negros em lidar com o novo modelo de relações de trabalho (HASENBALG, 1979).

O trabalho de Bastide e Fernandes (1971) coloca em discussão a relação entre raça e classe no Brasil, que é uma questão relevante e atual. Faz isto ao debater o status do trabalho, discutindo o fato de que a relação entre cor e trabalho conduz a uma construção estereotipada de um lugar social para os negros previamente estabelecido pela marca racial. No argumento dos autores, em *Negros e Brancos em São Paulo* (1971), após a Abolição a industrialização, a urbanização, o fluxo de imigrantes e o surgimento de classes estratificadas contribuíram para acirrar as manifestações de preconceito de cor na sociedade em geral e principalmente no mundo do trabalho. Ainda que o preconceito não fosse explícito nas relações mais íntimas, nas relações mais distantes o tratamento conferido aos negros era categórico, marcando diferenças. Essa ambiguidade gerou a dúvida sobre se o preconceito era em relação ao negro ou em relação ao negro como integrante de um grupo miserável da população. Bastide e Fernandes (1971) defenderam que a cor era, em quase todas as situações, sinônimo de classe. Assim,

tornou-se tarefa complexa abordar a questão racial no Brasil, ainda mais pelo fato de que o conflito e a diferença são tratados de maneira indireta, tornando os estereótipos mais fortes. Somente dentro da mesma classe social seria possível discernir o preconceito racial do preconceito de classe.

No âmbito geral do trabalho, estereótipos antigos tais como a imoralidade, a preguiça, o desleixo, a lascívia foram usados para evitar que os negros ocupassem determinados postos de trabalho. Esses estereótipos foram um dos grandes entraves à mudança da situação socioeconômica do negro via mercado de trabalho (FERNANDES, 1965; BASTIDE e FERNANDES, 1971; KOVARICK, 1994). Em relação aos efeitos do racismo sobre a personalidade dos negros, eles se viam na necessidade de aproveitar a industrialização para sair da miséria, mas, para isso, precisavam enfrentar o preconceito e a hostilidade dos brancos. O estudo de Bastide e Fernandes (1971) defende que os estereótipos raciais atuam como elementos limitadores das possibilidades sociais e econômicas dos negros. Essa limitação tem na própria incapacidade atribuída aos negros um dos mecanismos resultantes da interiorização do *status* inferior decorrente do preconceito e da discriminação racial.

Cardoso e Ianni (1960), seguindo as pistas deixadas por Florestan Fernandes, (1965), argumentam que a modernização estaria criando uma sociedade de classes na qual toda e qualquer discriminação de cunho racial não poderia existir senão como arcaísmo remanescente do período escravista. Portanto, a crescente modernização acarretaria a substituição da raça pela classe como principal fator de estratificação social. Há, nessa interpretação, um evidente esforço em superar o entendimento de que a sociedade brasileira constituiu uma “democracia racial” no sentido da abertura para a presença dos negros em todos os lugares para os quais eles se esforçassem para estar. Entretanto, por outro lado, há também uma crença e, mais que isto, uma aposta nas mudanças proclamadas pelo processo de modernização industrializadora e na sua capacidade de colocar fim aos mecanismos antigos que sustentavam a velha sociedade brasileira, o que, como se viu, não se consolidou.

O trabalho de Nogueira (1998) traz contribuições importantes para a relação entre raça e classe. Em um trabalho original, ele apresenta uma análise comparativa entre as relações raciais no Brasil e nos Estados Unidos com o intuito de demonstrar se elas diferem somente em intensidade ou se diferem em qualidade. Traçando a

diferença entre “marca” e “origem”, o autor conclui que, no Brasil, as manifestações de preconceito explícito são mais esporádicas, mantendo-se a preterição com variações bastante subjetivas, permitindo inclusive a amizade ambígua entre brancos e negros. O Brasil se constitui, portanto, como uma sociedade assimilacionista, onde o preconceito é definido em termos de marca, de aparência, de fenótipo, sendo que quanto mais próximo do branco, maiores as oportunidades sociais. Já nos EUA, onde atua o preconceito de origem, ou seja, onde a discriminação se dá supostamente com base na origem biológica, as situações de conflito são mais frequentes, mantendo-se uma segregação e exclusão mais explícitas e motivando uma reação coletiva à discriminação racial. Essa abordagem é fundamental para compreendermos como a cor se transforma em estigma. Tais formulações sociais do estigma são determinantes para o processo de inserção dos negros no mercado de trabalho, principalmente pelo fato de que a “boa aparência” é pré-requisito, seja explícita ou tacitamente, para diversas ocupações – mesmo as com menor exigência de qualificação – que envolvem interação face-a-face. Esta teoria é importante inclusive para refletir sobre a ideia de raça no Brasil e para compreender como a “marca” (ou aparência) é um elemento importante na cultura brasileira.

O trabalho de Nogueira (1998), apesar de ser incluído por vários autores na segunda onda teórica sobre as relações raciais no Brasil, constitui um clássico da temática, porque inaugura uma forma de interpretação do preconceito e da discriminação racial, comparando o Brasil com os Estados Unidos, que não cai nas armadilhas interpretativas que as diferenças entre esses países sugerem em termos consequências da adoção de uma ideologia racalista fundada em relações de classe ou casta. A diferença entre os mecanismos de definição da noção de raça e da operação do racismo entre esses dois países não significa, para Nogueira, a ausência da discriminação no Brasil, que não adota padrões de segregação oficial. Ao contrário, os mecanismos extraoficiais de operação do preconceito e da discriminação racial no Brasil os tornam, por certo, tão ou mais eficazes e mais difíceis de serem combatidos do que os mecanismos oficiais apresentados pelos Estados Unidos durante séculos.

Entretanto, a abordagem de Nogueira (1998) o leva a outro problema interpretativo. A consideração de que o racismo nos Estados Unidos não depende

do fenótipo o levou a considerar a situação intermediária do mulato como sendo uma das especificidades do racismo brasileiro. Concentrado na noção de que são as características externas que importam na distinção de grupos de cor no Brasil, Nogueira contribuiu para reforçar o entendimento de que as atitudes com relação à raça seguiam uma espécie de escala contínua de cor, estando os mais escuros sujeitos à maior discriminação e os mais claros mais imunes à ela. Contudo, pesquisas como de Frazier (1955) demonstram que os “mulatos” também tendiam a ocupar posições melhores que as dos negros nos Estados Unidos, sem alcançarem, contudo, a plena integração com os brancos, semelhante ao que ocorreu no Brasil.

Hasenbalg (1979) e Silva (1988) são as principais referências da terceira onda de estudos sobre as desigualdades raciais no Brasil. Suas pesquisas marcaram um novo movimento da discussão sobre a questão racial. Preocupados em rever as teses que subordinavam a questão racial a um problema de classe, tais estudos têm como objetivo enfatizar que fatores estruturais relacionados à dinâmica das relações entre as classes não podem explicar toda a disparidade entre negros e brancos no Brasil.

O trabalho de Hasenbalg, *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil* (1979), delimita essa mudança de enfoque. Busca desvendar a estratificação racial e os mecanismos societários contemporâneos que produzem desigualdades raciais. Sua tese recusa a ênfase dada pela “segunda onda” ao legado da escravidão como explicação das desigualdades raciais na segunda metade do século XX e aponta o racismo e a discriminação pós-Abolição como causadores da subordinação dos negros. Ele reconhece a existência de um legado escravista na concentração demográfica dos ex-escravos e seus descendentes em áreas menos urbanizadas e industrializadas do país. Contudo, nega o determinismo desse legado para a subordinação social da população negra e afirma ser o racismo e a discriminação os fatores explicativos do fenômeno. Em sua opinião, a discriminação e o preconceito assumem novos significados e funções dentro das estruturas pós-escravistas, não sendo meros arcaísmos do passado. Mantém uma relação funcional com a preservação de privilégios, ganhos materiais e simbólicos que os brancos obtêm da qualificação competitiva com não-brancos. Assim, a superação das barreiras raciais para o preenchimento de posições na estrutura de classes depende mais de fatores

políticos de mobilização da população negra do que de uma lógica inerente ao desenvolvimento da sociedade de classes (LIMA, 2001).

Os estudos quantitativos sobre a inserção dos negros no mercado de trabalho desenvolvidos nas duas últimas décadas do século passado mostram a desigualdade de oportunidades de acesso à educação formal e de pertença a uma família capaz de investir por longo tempo na educação dos seus filhos (SILVA, 1988). Tais estudos apontam que os negros estão sujeitos a processos discriminatórios no mercado de trabalho no qual operam critérios que passam pela competência e habilidade, e pela sua vinculação ideológica com a cor, limitando suas possibilidades de ascensão social e conduzindo ao confinamento desproporcional em ocupações manuais, menos qualificadas e pior remuneradas. O processo de aquisição educacional parece ser o cerne da desigualdade de acesso ao mercado de trabalho. No âmbito da distribuição ocupacional de mobilidade social entre os grupos de cor, os negros estão expostos a chances menores de ascensão social, independente da origem familiar (HASENBALG & SILVA, 2003; LIMA, 2001).

No caso brasileiro, os negros estão sempre em desvantagem em relação aos brancos nas chances de mobilidade social. Isto se deve ao que Hasenbalg & Silva (1988) chamam de “ciclo de desvantagens acumulativas”, que remete às desigualdades presentes na origem social ou, mais precisamente, na ocupação e nível educacional dos pais, mas também está presente nas esferas da educação e do trabalho.

Em *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, Carlos Hasenbalg (1979) procurou desvendar os mecanismos e processos geradores de desigualdade racial no país. Uma das causas, segundo ele, está na distribuição geográfica desigual de grupos de cor no território brasileiro, com os negros (pretos e pardos) concentrados nas regiões menos desenvolvidas (norte e nordeste) e os brancos nas regiões mais desenvolvidas (sul e sudeste). Essa configuração resultou da dinâmica da escravidão no Brasil e da política de migração europeia que introduziu os trabalhadores brancos europeus nas regiões sul e sudeste. Tal distribuição se reproduz até hoje e se traduz em diferenças na apropriação de oportunidades sociais em áreas como educação, trabalho e renda. Hasenbalg atribuiu as desigualdades entre os grupos de cor à discriminação racial e ao racismo. Sua tese

influenciou diversas pesquisas na área das Ciências Sociais, e continua a ser a principal fonte de diálogo das pesquisas mais recentes.

Souza (2005) fez uma crítica à perspectiva metodológica da terceira onda que, segundo ele, conduziu a resultados distorcidos. Para o autor, os métodos estatísticos utilizados para se chegar a esses resultados demonstram uma correlação entre a cor dos indivíduos e os índices sociais negativos, mas não explicam por que e como a correlação se dá, nem determinam o peso da variável racial na produção da desigualdade racial. Segundo Souza (2005), os resultados desse tipo de pesquisa revelam uma confusão entre a dimensão empírica e a dimensão teórica do fenômeno da desigualdade, já que expressam algo que precisa ser interpretado e explicado, e não a resposta definitiva para a questão da relação entre raça e classe. Entretanto, para Souza (2005), tais pesquisas criariam a ideia de que as diferenças entre negros e brancos, controladas as demais variáveis, se deveria ao racismo, afirmando assim, precipitadamente, que a desigualdade brasileira seria uma questão de raça e não de classe. Acrescenta o autor que, “como não existe aporte interpretativo que especifique uma hierarquia das causas da desigualdade, a variável racial é percebida, tendencialmente, como um dado absoluto e não como um dos elementos que explicam a especificidade de nossa desigualdade” (SOUZA, 2005, p.44). Apesar de o autor não recorrer a elementos empíricos que corroborem seus argumentos no artigo referido, o questionamento merece um aprofundamento, já que parece ter encontrado pouca repercussão nesse campo de pesquisa.

Souza (2005) faz ainda uma segunda crítica. Para ele, os aspectos raciais da desigualdade não podem ser analisados sem estarem vinculados a um quadro interpretativo mais amplo, pois o tema só se torna compreensível e seu peso na determinação da desigualdade só se torna claro se vinculado às especificidades do processo de modernização brasileiro. A construção desse referencial teórico só é possível a partir do resgate do debate acerca da opção classe/raça que ocupou o debate das ciências sociais brasileiras ao longo do século passado. Ademais, os estudos atuais demonstram certa dificuldade de trabalhar a noção de classe, pois frequentemente a vinculam às versões mais reducionistas do marxismo, quando, na verdade, outras abordagens atuais da classe se mostram mais criativas, como, por exemplo, a de Pierre Bourdieu (SOUZA, 2005).

De fato a crítica de Souza (2005) não reverberou nos estudos mais atuais da relação entre raça e classe no Brasil, que recorrem predominantemente a estratégias quantitativas. E, de fato, os métodos quantitativos utilizados pelos estudos mais recentes, apesar de terem apresentado avanços em relação aos métodos utilizados por Hasenbalg (1979) e Silva (1984), por exemplo, ainda explicam a desigualdade racial de forma residual. Em outras palavras, os modelos estatísticos utilizados para medir o peso da discriminação racial na desigualdade entre brancos e negros controlam diversas variáveis teoricamente intervenientes nas disparidades raciais, e o que não é explicado por essas variáveis (anos de estudo, renda, qualificação profissional, anos de experiência profissional, dentre outras) é atribuído à discriminação racial. A crítica que cabe, neste caso, é a de que os resíduos (ou a parte não explicada pelas variáveis observadas) dos modelos de regressão são compostos por alguma parte que corresponde à discriminação racial, mas não é composto apenas pela desigualdade racial, como talvez pudesse parecer em Hasenbalg (1979), mas também por outras variáveis possíveis não contempladas no modelo, e que a parte que realmente cabe à discriminação de ordem racial é de difícil determinação, inclusive pela especificidade do racismo brasileiro (OSÓRIO, 2009).

Entretanto, todos esses pesquisadores, é possível afirmar, estavam cientes das limitações de seus modelos, de modo que esta crítica, ao mesmo tempo que chama atenção para a relação entre a dimensão teórica e a dimensão empírica do fenômeno da desigualdade, não retira a importância dos estudos quantitativos acerca da desigualdade racial no Brasil, que tem mostrado resultados importantes e uma considerável capacidade de gerar conclusões com alto poder de generalização, apesar de seus limites. Como pontua Pager (2006), a discriminação é um tema fundamental para quem pesquisa padrões históricos e contemporâneos de desigualdade, mas é difícil de medir, dado seu caráter evasivo. Os métodos estatísticos, ao lidarem com a desigualdade derivada da discriminação, só podem recorrer mesmo à probabilidades e estimativas, assim como os estudos de teor qualitativo só podem recorrer a dados verbais derivados de percepções, sentimentos, experiências, narrativas. Se há um descolamento entre a dimensão teórica e a dimensão empírica do fenômeno, esse é um problema que qualquer pesquisa sobre desigualdade e discriminação, qualquer que seja o método adotado,

terá que enfrentar. Além disso, a qualidade das pesquisas estatísticas depende do conhecimento histórico e teórico do problema da desigualdade, a partir do qual as variáveis são construídas e os modelos econométricos são ajustados.

A seguir apresento algumas das conclusões às quais têm chegado algumas pesquisas realizadas sobre esse tema no Brasil, cujo objetivo foi revisitar a relação entre raça e classe na construção das desigualdades raciais, atualizando métodos e resultados.

Para Ribeiro (2009), a desigualdade racial é uma consequência que decorre mais das desvantagens socioeconômicas do que da discriminação racial. A partir das abordagens a respeito das relações raciais no Brasil, Ribeiro (2009) formula algumas hipóteses a serem testadas em sua pesquisa, baseadas nas vertentes teóricas já mencionadas anteriormente: a) não existem barreiras de raça, mas apenas de classe; b) a mobilidade social permitiria aos não-brancos ocuparem posições tradicionalmente ocupadas por brancos e a discriminação racial poderia ressurgir; c) a raça exerce um efeito sobreposto ao da classe, mas que tende a diminuir até desaparecer ao passo que a sociedade de classes se desenvolve; d) a desigualdade racial independe da origem social (classe).

Em sua pesquisa longitudinal, na qual estuda a desigualdade de oportunidades educacionais relacionadas a classe, raça e gênero, Ribeiro (2009), após testar as hipóteses acima mencionadas, ancoradas nas vertentes explicativas das desigualdades raciais no Brasil, corrobora em parte o argumento de Hasenbalg (1979). Afirma que o efeito da discriminação racial persiste e é contínuo ao longo do período que cobre a metade do século passado até hoje. Contudo, os efeitos da classe são mais importantes que os de raça para todas as transições educacionais analisadas. A raça, portanto, segundo Ribeiro (2009), é uma variável independente da estratificação educacional e não perde importância ao longo do tempo. Contudo, o efeito da classe, mesmo com variações decorrentes da expansão educacional, permanece maior que o da raça. Ora, poderíamos argumentar que, se houve uma expansão educacional expressiva e as desigualdades raciais na distribuição de oportunidades educacionais permanecem, esse efeito se deveria à discriminação racial. Contudo, Ribeiro (2009) insiste na interpretação de que a origem social de classe exerce maior influência e, como a maior parte da população negra compartilha uma origem social desfavorável, a permanência da desigualdade racial

não se deve majoritariamente à discriminação racial e sim à inércia da estrutura de classes. Há que se considerar também o racismo e a discriminação racial, como elementos ordenadores das relações sociais, perpassam a geração e consolidação da estrutura de classes, na medida em que exerce influência sobre a origem social, sobre a aquisição educacional, sobre as transições educacionais, sobre a inserção ocupacional e, por fim, sobre o nível de rendimentos.

Osório (2003, 2004, 2009) também dialoga com a terceira onda de explicação da relação entre raça e classe na desigualdade racial brasileira. Segundo ele, essa vertente fornece as chaves para o entendimento da questão na atualidade. Contudo, de acordo com o autor, algumas ressalvas devem ser feitas. A primeira é a de que muita ênfase é dada ao peso da discriminação racial, apesar das evidências demonstrarem a importância de outros fatores, como a origem social e a diferença educacional. Segundo Osório (2009), a educação é a principal característica produtiva que colabora para a inserção no mercado de trabalho em posições privilegiadas. Ela é, por sua vez, fortemente influenciada pela origem social, mais do que pela raça. A ênfase no peso da raça nas teses de Hasenbalg e Silva (1988) se explica pelo fato de que esse era o fator que diferenciava sua abordagem da abordagem de Florestan Fernandes, que via na raça um fator importante, mas em declínio (OSÓRIO, 2009).

A segunda ressalva diz respeito à consideração de que as mudanças estruturais geradas pela industrialização e urbanização geraram grande volume de mobilidade social e que os negros não experimentaram tal mobilidade na mesma proporção que os brancos em função dos mecanismos de discriminação racial que atuavam fazendo com que os indivíduos negros não conseguissem escapar de sua posição de origem. Com exceção de Nogueira (1998), os representantes das três ondas teóricas concordam que a transição para a sociedade de classe é acompanhada por alta mobilidade social. Mesmo autores recentes como Scalón, 1999; Ribeiro e Scalón, 2001, Ribeiro, 2007 afirmaram que a mobilidade ascendente aumentou expressivamente, apesar de ser uma mobilidade de curta distância. Contudo, é preciso diferenciar a mobilidade gerada pela mudança estrutural da mobilidade gerada pela diminuição da desigualdade de oportunidades. Se a mobilidade é de curta distância, a posição final não é consideravelmente diferente da posição inicial. Portanto, tem-se mais um efeito de inércia do que de dinâmica. Se a

mobilidade é entendida como algo que varia na proporção inversa ao grau de associação entre origem e destino, a mobilidade no Brasil pode ser considerada baixa. Nogueira (1988) já havia notado isso quando afirmou que a sociedade brasileira apresenta uma forte persistência da desigualdade de origem social, de forma que a desigualdade entre negros e brancos, característica do período pós-abolição, pode perdurar mesmo prescindindo de preconceito racial (OSÓRIO, 2003, 2009).

A terceira ressalva diz respeito aos problemas de mensuração das desvantagens cumulativas apresentados pelas técnicas utilizadas por Hasenbalg e Silva (1988, 1999). Como os autores medem a desigualdade por via contrafactual, ou seja, por resíduo, é necessário controlar todas as outras características para que sejam as mais semelhantes possíveis entre os indivíduos, medindo apenas o diferencial relativo às características raciais. Contudo, os mecanismos utilizados apresentaram algumas inconsistências e isso fez com que a discriminação racial fosse sobrestimada. Apesar disso, a teoria do ciclo de desvantagens cumulativas que é formulada pela terceira onda ainda é válida para descrever a desigualdade social.

A tese defendida por Osório (2003) é a de que as desigualdades entre negros e brancos do ponto de vista da renda são devidas aos diferenciais da renda do trabalho. As oportunidades de acesso ao trabalho e, por conseguinte, à renda, são determinadas predominantemente pelo nível educacional. Este, por sua vez, é determinado predominantemente pela origem social. Isto não significa que a discriminação racial esteja fora dos fatores geradores da desigualdade. Ela é considerada elemento fundamental na medida em que, se não existisse, haveria uma tendência à equalização entre negros e brancos, ainda que demorada. Contudo, a discriminação evita que essa tendência exista e, como fator secundário, determina a persistência das desigualdades raciais. A tese de Osório (2009) pode ser problematizada se pensarmos que o preconceito e a discriminação racial podem atuar tanto na origem social quanto no sistema de ensino e no trabalho. Ou seja, a origem social – a ocupação, a escolaridade, o nível de renda dos pais – de um indivíduo que nasce em uma família negra pode ser influenciada pela discriminação racial que os pais desse indivíduo tenham porventura enfrentado nas diferentes fases da vida. Se considerarmos ainda o racismo presente na educação básica

(CAVALLEIRO, 2000), no acesso ao ensino superior (HERINGER, 2010) e no mercado de trabalho (HERINGER, 1999; LIMA, 2001), teremos que, ainda que a discriminação racial seja um fator secundário, ela pode ter um peso maior do que defendem alguns pesquisadores contemporâneos.

A última correção que Osório (2009) propõe à tese da terceira onda é a de que se a origem social é o fator mais determinante da desigualdade entre negros e brancos, e se a mobilidade social é baixa, implicando a transmissão, geração a geração, da desigualdade, não se pode desvincular a persistência das hierarquias sociais da herança do passado escravocrata. O aspecto funcional da discriminação racial na atualidade, seria, portanto, o de atualizar a hierarquia social herdada do passado (OSÓRIO, 2003, 2004). Essa consideração é interessante para pensar como determinados indivíduos negros conseguiram romper a barreira da herança social, chegando à posição de empregador.

Se, após a Abolição, negros e brancos tiveram pontos de partida diferentes, estando os segundos muito à frente dos primeiros na competição por posições na esfera da educação e do trabalho, os negros teriam que dar passos muito mais largos do que os brancos, a cada geração, para que a situação tendesse mais fortemente à igualdade. Contudo, a rigidez que caracteriza o padrão de mobilidade no Brasil impede que isso aconteça. Completa, ainda, o quadro interpretativo a discriminação racial que persiste, por meio de mecanismos cada vez mais sutis (OSÓRIO, 2003, 2004).

Lima, mais afinada com a tradição teórica de Hasenbalg e Silva, em artigo recente apresenta uma pesquisa vinculando raça e classe em contextos de pobreza (LIMA, 2012). Segundo ela, as transformações recentes que o Brasil vem experimentando recolocam a necessidade do debate sobre a agenda de estudos das desigualdades em geral, e em especial, as desigualdades raciais. Dentre os diversos enfoques, há um ponto em comum, que é o de que as desigualdades não podem ser entendidas a partir de diferenças no plano das capacidades e dos desempenhos individuais, e menos ainda por abordagens que se preocupem apenas com um aspecto da desigualdade. É preciso enfrentar a questão de como, por que e com quais consequências as desigualdades de chances de realização socioeconômica distinguem categorias de pessoas socialmente diferentes.

No debate brasileiro, predomina a preocupação analítica de identificar a relevância da variável raça na configuração das desigualdades de classe. As transformações recentes em termos de implantação de políticas de ação afirmativa suscitaram novamente o debate sobre classe e raça no Brasil. Essas políticas estão fortemente apoiadas em estudos quantitativos e qualitativos que buscam identificar se raça é uma variável significativa na distribuição desigual de recursos e oportunidades. A principal tese desses estudos é que o preconceito e a discriminação raciais estão intimamente associados à competição por posições na estrutura social, refletindo sobre diferenças entre os grupos de cor na apropriação de posições na hierarquia social. Tais estudos têm apontado que, independente da raça, há uma forte rigidez na estrutura social brasileira. Essa rigidez se apresenta como rigidez racial na tentativa de aquisição ou manutenção de *status* elevado, nas chances de mobilidade ascendente, na maior desigualdade racial entre os mais escolarizados, em posições ocupacionais de maior *status* e na maior probabilidade de perder posição social (RIBEIRO, 2009; SANTOS, 2005; OSÓRIO, 2004).

No que diz respeito à relação entre raça e pobreza, o que chama atenção é a sobre-representação da população negra entre os pobres, bem como a proporção de pobres dentro de cada grupo racial. Há mais negros entre os pobres, e mais pobres entre os negros. Nas regiões mais empobrecidas das principais cidades brasileiras, destaca-se a concentração da população negra, o que indica que as desigualdades raciais se concretizam também na forma de segregação socioespacial. A pergunta é: mesmo nesses espaços empobrecidos, onde os negros são a maioria, há espaço para desigualdades raciais?

LIMA (2012) discorda dos estudos mais generalizantes que apontam que a raça tem um poder explicativo menor do que a classe (RIBEIRO, 2009; FIGUEIREDO SANTOS, 2005; OSÓRIO, 2003, 2004). Afirma a autora que os contextos socioeconômicos são cruciais para o entendimento das desigualdades raciais. Ou seja, o potencial analítico da variável raça deve ser medido segundo o contexto investigado. As pesquisas têm mostrado que, em condições de extrema pobreza, o atributo racial não se destaca, exceto em relação ao desemprego, o que indica que a cor consiste em um estigma na busca pelo emprego. Quanto mais rico é o contexto investigado, maior o peso do atributo racial na explicação das disparidades entre indivíduos negros e brancos. Desse modo, a raça reflete tanto

posições individuais de status – definido pela cor da pele – quanto à rede de relações na sociedade, configurando-se como uma variável estrutural.

Complementando esta análise, pode-se recorrer ao estudo feito por Figueiredo (2002) sobre as “elites de cor”, mais especificamente, sobre os profissionais liberais em Salvador. Segundo a autora, as trajetórias de ascensão social dos negros são marcadas por uma dinâmica que envolve, de um lado, a presença forte do ideal de embranquecimento, constantes dos casamentos inter-raciais possibilitados pelo processo de ascensão, e por outro, pela acentuação da discriminação racial conforme os negros se aproximam do topo da pirâmide social. É comum também que, ao ascenderem socialmente, os negros tendam a reforçar sua identidade negra – em contraposição ao embranquecimento – em resposta ao preconceito. Se nas sociedades atuais o consumo tornou-se um signo de cidadania, é no momento do consumo que os negros vivenciam algumas situações típicas de discriminação (FIGUEIREDO, 2002). Essa hipótese, a de que a desigualdade e o preconceito tendem a aumentar entre aqueles que se encontram em situação mais privilegiada, é que interessa para esta pesquisa e será retomada nos próximos capítulos.

Revisitar o debate acerca do peso que a raça e a classe social desempenham na determinação da desigualdade racial no Brasil, passando por alguns dos trabalhos mais recentes sobre a temática, é tarefa fundamental para o alcance dos objetivos desta tese. De maneira aproximativa, faço algumas considerações a respeito dos estudos mais recentes, com o intuito de abrir caminho para novas sínteses teóricas no futuro.

Os estudos atuais voltaram a conferir maior preponderância à classe na determinação da desigualdade racial. Concordam com os *insights* da terceira onda, mas refinaram os métodos quantitativos de pesquisa. A mobilidade é a chave para compreender a relação entre raça e classe, sobretudo a mobilidade intergeracional.

O conceito de status foi deixado de lado, enquanto variável que expressa a existência de uma ordem estamental que se sobrepõe à classe. O termo *status* aparece apenas em algumas pesquisas, no sentido de *status* ocupacional, vinculado à valorização social de atividades laborativas. Há duas hipóteses para isso: ou *status* deixou de ser uma variável importante na compreensão da estruturação da desigualdade, o que parece improvável, ou constitui uma variável de difícil

mensuração empírica por meio dos instrumentos quantitativos de análise em voga nos últimos anos, de modo que a identificação da classe social parece ser uma aproximação do status mais acessível empiricamente.

Há preconceito e discriminação racial. Ninguém nega essa afirmação. Contudo, com exceção de Lima (2001; 2012) e Henriques (2001), a maioria dos pesquisadores contemporâneos concluiu que a classe tem um peso maior na determinação da desigualdade racial, enquanto a raça é um fator secundário. Enquanto Lima (2012) busca complexificar a questão, ao afirmar que a raça ou a classe tem pesos diferentes em diferentes contextos, Henriques (2001) defende a independência do critério racial em relação à classe e sua preponderância e permanência ao longo do tempo.

Há consenso de que a origem social e a educação são variáveis indispensáveis à compreensão das desigualdades sociais em geral. Contudo, a noção de classe é muito heterogênea. Alguns consideram somente o nível de renda. Outros consideram uma classificação ocupacional. Outros vinculam educação e renda. Outros vinculam status ocupacional, renda, educação e origem social. Em suma, qualquer síntese teórica terá que enfrentar não só as dificuldades de definição e operacionalização conceitual, mas também os obstáculos metodológicos para a mensuração de variáveis importantes na compreensão das desigualdades sociais.

#### 1.4 ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL E DESIGUALDADES RACIAIS

A inserção de um indivíduo na estrutura social depende da conjunção da ação de diversas características que, tendo seu efeito sentido de forma concomitante, têm sempre um resultado integrado refletido na posição social dos indivíduos, o que implica uma hierarquização mais complexa do que se verificaria em uma correlação simples (BRAH, 1996). Essa hierarquia só pode ser compreendida, portanto, a partir da análise do efeito conjunto dos diversos fatores que a sustentam. Assim, ao invés de se adotar uma variável, deve-se adotar um sistema de variáveis, buscando interpretar como e com qual intensidade o sistema de variáveis independentes influencia o comportamento da variável dependente.

Obviamente, os fatores constitutivos da classe não dependem uns dos outros no mesmo grau e a estrutura do sistema que eles constituem é determinada por aqueles que têm peso mais importante em um determinado contexto. Assim, diferenças de características individuais ou grupais, que simbolizam prestígio e status desiguais, tendem a se materializar em uma posição desigual na estrutura sócio-ocupacional, e esta tende a utilizar aquelas de acordo com a sua estrutura, reforçando seu sentido. Outro aspecto que deve ser considerado é a trajetória, ou caminho percorrido entre a condição social de origem e a condição social de destino. Mesmo que dois indivíduos ocupem a mesma posição na estrutura sócio-ocupacional na atualidade, suas trajetórias podem ser diferentes, o que implicará em maneiras diferentes de vivenciar a condição de classe (BOURDIEU, 2008). Embora importante, as trajetórias de empresários negros e brancos não cabem no escopo desta pesquisa, restando o interesse para investigações futuras.

Hasenbalg (1979) busca uma mediação entre a teoria do sistema de classe e a teoria da estratificação social para compreender a hierarquização, o preconceito e a discriminação racial. Para o autor, a família e o sistema escolar desempenham papel fundamental na diferenciação de posições na estrutura de classes e nas oportunidades padronizadas de mobilidade social ligadas a elas. A família (origem social) e a educação ajudam a produzir e distribuir características valorizadas socialmente que o mercado de trabalho converte em vantagens e hierarquias ocupacionais. A ideologia da igualdade de oportunidades, sustentada em regimes democráticos e propalada por reivindicações de consideração do mérito individual, reproduz a divisão social do trabalho e sua transmissão de uma geração para a outra.

A partir dessa perspectiva, Hasenbalg (1979) aplica a distinção teórica entre estratificação social e estrutura de classes à questão da estratificação racial. Segundo o autor, a perspectiva marxista ortodoxa subestima a questão racial e o racismo. Nessa abordagem a situação dos negros e de outras minorias é explicada quase exclusivamente pela sua posição econômica como classe trabalhadora. O preconceito e a discriminação racial, dessa forma, são explicados como mecanismos manipuladores utilizados pelas classes dominantes capitalistas para explorar as minorias raciais e cindir o proletariado. A redução do antagonismo racial ao antagonismo de classe desconsidera que os trabalhadores negros não estão

inseridos somente no trabalho industrial, nem constituem uma classe trabalhadora homogênea. Grande parcela da população negra, desde a Abolição, tem estado nos bastidores do capitalismo, em regiões agrícolas mais atrasadas, vivendo como camponeses, arrendatários ou parceiros. Com a urbanização e formação de favelas e guetos, os negros se aglomeraram em torno das camadas inferiores dos mercados instáveis, irregulares, informais e precários de trabalho não qualificado. Eventualmente, ainda, experimentaram a ascensão social a posições sociais intermediárias, seja na burocracia estatal, seja em atividades de mercado.

A teoria do colonialismo interno, por sua vez, preconiza que as pessoas de cor em países multirraciais constituem uma colônia interna, marcada pela sujeição ao trabalho não-livre, à destruição de valores, orientações e modos de vida originais e ao racismo, empregado como princípio de dominação social. A teoria do colonialismo interno tem a vantagem de atentar para os ganhos cumulativos dos brancos, derivados da dominação racial, e para os aspectos culturais e políticos do racismo, que levaram a uma redefinição do campo teórico das relações raciais. Entretanto, tal teoria negligencia a dinâmica de classe e sua conexão com a discriminação social (HASENBALG, 1979). Hasenbalg busca, então, suprir a lacuna existente entre as duas teorias, ressaltando suas diferenças e homologias, começando pela justificação de cada uma. A dominação de classe se justifica pela ideologia da troca entre equivalentes na sociedade civil, baseada no conceito liberal de Estado como representante do interesse geral da sociedade e regulador do contrato entre as vontades individuais livres e iguais. A dominação racial, por sua vez, se justifica pela exclusão dos não brancos do universalismo burguês, com base na sua suposta humanidade incompleta. Assim, a dominação de classe teria um caráter disfarçado, enquanto a dominação racial seria mais explícita. Contudo, a manutenção da subordinação racial se deu por diferentes combinações de força e persuasão moral, indo da coerção do Estado até a dependência da ideologia, como é o caso do Brasil e de outros países latino-americanos.

Para Hasenbalg (1979), capitalismo, escravismo e racismo estão imbricados no processo de expansão internacional europeia e de ascensão da burguesia ao poder, embora isso não se dê por uma relação simples de causa e efeito. Se o racismo foi produzido pelo escravismo, o preconceito racial no “Novo Mundo” surgiu de várias fontes e influências que já haviam condicionado o europeu a uma visão

negativa sobre o negro, muito antes do desenvolvimento do escravismo nas Américas. Embora o escravismo tenha dado origem ao racismo, esse variou em intensidade e qualidade de acordo com o contexto social e com as características religiosas, nacionais e étnicas do colonizador. Mesmo após a Abolição, o racismo enquanto construção ideológica foi preservado e reforçado, servindo aos interesses daqueles que dele se beneficiaram. Ao perguntarmos a quem o racismo beneficia, entramos na relação entre o racismo, a estrutura de classes e a estratificação social.

Ainda de acordo com Hasenbalg (1979), a raça opera como um critério independente na alocação dos não-brancos na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Ela atua mais na reprodução e distribuição dos agentes entre essas posições de classe do que na reprodução das posições de classe. Portanto, as minorias raciais não estão fora da estrutura de classes das sociedades multirraciais. Pelo contrário, o racismo, como construção ideológica realizada por meio de um conjunto de práticas materiais de discriminação racial, é o determinante primário da posição dos não-brancos nas relações de produção e distribuição. Se o racismo torna-se parte da estrutura objetiva das relações políticas e ideológicas capitalistas, a reprodução de uma divisão racial do trabalho pode ser explicada do ponto de vista institucional.

Historicamente, depois da Abolição, os negros têm ocupado posições específicas nas relações de produção e distribuição, e essa posição é diferente daquela ocupada pelos brancos. A população negra tem sido explorada economicamente por classes ou frações de classes predominantemente brancas. Mas os benefícios do racismo têm se estendido também para os brancos que não pertencem às classes dominantes, na forma indireta de vantagens competitivas que envolvem elementos não apenas materiais, mas também simbólicos, como o prestígio, o *status* e a dignidade. Tal privilégio às vezes se assemelha a uma posse, que se torna um diferencial a favor dos brancos. Criam-se, assim, barreiras para a mobilidade dos não-brancos, baseadas em desvantagens cumulativas ligadas aos diferentes ciclos de vida (HASENBALG, 1979). Dessa perspectiva, brancos e negros historicamente se distribuem de forma desigual no mercado de trabalho, em um processo decorrente de privilégios e desvantagens construídas com base na ideologia racista.

## 1.5 RAÇA, CLASSE E TRABALHO NA ATUALIDADE

Como já apontou Hasenbalg (1999), até o final da década de 1990, o volume da literatura historiográfica sobre a escravidão cresceu, mas a história social do negro após a abolição continua ainda muito pouco pesquisada. Em parte, essa ausência se deve ao fato de que, de 1890 a 1940, não há registros sobre a cor da população nos censos demográficos. Diversos foram os motivos por trás desta falta de dados, mas é possível afirmar com segurança que um deles era a rejeição das elites à discussão sobre a situação dos negros e sua possível integração à nação. Os estudos existentes sobre o processo de industrialização, da criação de novas relações de trabalho, da emergência de uma nova classe trabalhadora, se concentraram em torno do movimento operário em São Paulo e no Rio de Janeiro, deixando de considerar uma parcela majoritária das classes subalternas nos ambientes urbanos fora do sudeste, onde se concentrou boa parte da força de trabalho negra após a imigração europeia. Note-se que, até hoje, são raros os trabalhos que tematizam a problemática racial no interior do país.

Após a Abolição, quando os trabalhadores negros de São Paulo foram substituídos por imigrantes europeus nas fazendas de café e nos centros urbanos mais desenvolvidos, se deu um processo de exclusão dos negros dos centros mais dinâmicos da economia, e a conseqüente concentração deles nas áreas rurais, em atividades de subsistência, ou nas cidades, em serviços não qualificados. No caso de São Paulo, assim como no Rio de Janeiro e em outras grandes cidades, houve uma intervenção direta do “Estado anti-social” produzindo e perpetuando desigualdades raciais (CARDOSO, 2010). Como mostrou Fernandes (1965), a exclusão dos negros da primeira etapa da industrialização paulista foi resultado não da incapacidade ou desorganização social dos negros, mas da ação do Estado. Apenas com a crise da migração e a crescente ressignificação e revalorização do trabalhador negro nacional, já na segunda metade da década de 1920, é que teve início o ingresso de trabalhadores negros no proletariado industrial de São Paulo. A competição com o trabalhador estrangeiro e a conseqüente marginalização do negro são os fatores que contribuíram para a sua entrada tardia no mercado de trabalho então em construção e sua exclusão dos ambientes sociais mais promissores. Apenas aonde a imigração não se deu de maneira efetiva é que os negros

participaram mais numerosamente da formação do mercado de trabalho, como em Minas Gerais e no Nordeste. Tal processo teve impactos tanto econômicos quanto simbólicos muito fortes.

Após a Abolição, a população negra permaneceu predominantemente vinculada à agricultura, onde a transição para o trabalho livre não implicou diretamente o assalariamento, mas reproduziu diversas formas de dependência senhorial. Nas décadas de 1940 e 1950, quando o quesito cor retorna aos censos demográficos, é possível perceber que a população negra, que em 1940 perfazia 71% dos trabalhadores no setor agrícola e pouco mais de 10% no setor secundário, passa a ocupar, em 1950, os postos de trabalho na indústria e no setor terciário e tem sua presença drasticamente reduzida no setor primário. Isto se deve ao fato de que, entre 1940 e 1950 a industrialização e a urbanização se aceleraram consideravelmente, incorporando mais rapidamente a população negra (HASENBALG, 1979). Contudo, essa alteração no emprego da força de trabalho negra se deve às mudanças decorrentes do dinamismo econômico, e não da obsolescência dos mecanismos de discriminação racial. Mesmo experimentando uma mobilidade relativa, a competição com o trabalhador imigrante na zona rural e nos grandes centros urbanos, e a concentração em regiões do país menos dinâmicas determinou a incorporação tardia da população negra no emprego industrial.

As dificuldades e lacunas na coleta e compilação de dados estatísticos entre 1950 e 1980 não permitem uma análise profunda da inserção ocupacional dos trabalhadores negros. Somente na década de 1980 é que dados consistentes são novamente coletados e organizados. Foi justamente nesse período que o Brasil experimentou a mudança estrutural representada pela passagem rápida de uma sociedade agrária para uma sociedade capitalista ou de classes, processo que ficou teoricamente conhecido como modernização conservadora. O motor dessa transformação foi o crescimento econômico aliado à mudança na maneira de produzir. Tal processo significou uma transformação na estrutura ocupacional, relacionada a uma mobilidade ocupacional ascendente experimentada pela maioria da população. Cresceram os estratos ocupacionais médios, incorporando boa parte dos indivíduos que ocupavam a base da pirâmide do mercado de trabalho.

Todas essas transformações, ainda que tenham resultado em um aumento no nível de bem-estar de diversos setores da população, não puseram fim ao acentuado padrão de desigualdades sociais e econômicas. A urbanização, a expansão do assalariamento, a transição demográfica e o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho constituíram mudanças significativas, mas estão no bojo da consolidação da sociedade de classes no Brasil, que guardou no seu interior mecanismos de discriminação racial ainda muito contundentes. Tal situação reflete a atuação conjunta de clivagens raciais e de classe, objeto de investigação de vários cientistas sociais até a década de 1980, mas deixada de lado do início dos anos noventa até o início dos anos 2000.

No que toca ao sistema de classes e estratificação social, o Brasil se destaca pela rigidez da desigualdade na distribuição de educação e renda. No que se refere ao primeiro fator, ele está mal distribuído entre a força de trabalho e, como é considerado o principal determinante de inserção ocupacional, implica uma má distribuição de renda como consequência. O setor agrícola apresenta uma dinâmica tal que quanto mais diminui, mais polarizadas ficam as posições que os indivíduos ocupam nele, polaridade essa reforçada pelo incremento tecnológico que implicou a substituição de boa parte da força de trabalho humana por maquinário. A alta concentração fundiária faz com que as disparidades sociais nesse setor sejam abismais. Os trabalhadores urbanos são a maioria. E, dentre estes, já há algum tempo os que ocupam postos no setor de serviços ultrapassaram os que ocupam vagas na indústria. No setor de serviços e na administração pública estão grande parte dos postos de trabalho característicos do que tem sido chamado de nova classe média, que é um produto da economia capitalista recente. Essa nova classe média, ou nova classe trabalhadora, como preferem alguns autores, tem como uma característica importante a feminização.

Nas últimas décadas, a inserção diferenciada dos grupos raciais na estrutura ocupacional só pode ser entendida a partir da compreensão das características mais gerais do sistema de classes e estratificação do Brasil contemporâneo, que tem demonstrado profundas e persistentes desigualdades. Duas dimensões merecem destaque de início, a saber, a educação e a renda. O Brasil apresenta um fraco desempenho educacional quando comparado a outros países, mesmo os latino-americanos, considerando o nível de sua renda per capita. Além disso, a educação

está mal distribuída na força de trabalho. Profissionais liberais e trabalhadores rurais ocupam, respectivamente, os degraus superior e inferior da pirâmide educacional, o que indica a valorização diferencial entre setores de atividade. Se considerarmos as atividades de serviços, veremos que a disparidade no nível de escolaridade entre profissionais liberais – como médicos e advogados – e trabalhadores vinculados à manutenção e limpeza – como auxiliares de serviços gerais, trabalhadoras domésticas – e o comércio de rua – ambulantes, feirantes – é vertiginosa. Se aceitarmos a hipótese consideravelmente difundida de que a renda provém do trabalho e a inserção no trabalho depende da educação, poderemos inferir que a desigualdade educacional sustenta um padrão desigual na distribuição de renda. O Brasil é um dos países, dentre os que possuem PIB per capita semelhante, que apresenta um índice de GINI mais elevado. Além de elevado, o índice de Gini tem se mostrado relativamente constante ao longo de mais da metade do século XX, experimentando ligeiro decréscimo a partir do início do século XXI (CARDOSO, 2010).

Conforme já indicava Hasenbalg (1999), com base em estudos da CEPAL ainda da década de 1980, a força de trabalho urbana, na referida década, já apresentava uma mudança significativa em termos de sua composição por setor de atividade. O operariado industrial já constituía a minoria da força de trabalho urbana, e a terciarização da força de trabalho urbana já demonstrava sua força. Uma gama de atividades em torno do trabalho manual no setor informal ganhou corpo já durante esse período. Concomitantemente, cresceu o número de trabalhadores não-manuais característicos de camadas médias, que tem como uma de suas marcas principais a entrada massiva de mulheres.

Em termos de classificação ocupacional, Hasenbalg (1999) demonstrou que, em 1988, cem anos após a Abolição, os trabalhadores brancos continuavam ocupando predominantemente as posições ocupacionais ligadas aos estratos não-manuais, enquanto os trabalhadores negros continuavam representando a maioria nas atividades manuais, no setor informal e na agropecuária. Entre os trabalhadores manuais por contra própria, negros e brancos se equilibram em termos numéricos. Contudo, apresentam disparidade, com prejuízos para os primeiros, em termos de rendimentos. Isto demonstra que, mesmo que brancos e negros tenham oportunidades aproximadas de inserção em determinados setores do mercado de

trabalho, resta a estratificação interna à cada grupo de atividade, que Hasenbalg (1999) vincula, em boa parte, à discriminação racial e à dotação de recursos produtivos.

As trabalhadoras do serviço doméstico formam o segmento inferior do mercado de trabalho urbano no que diz respeito ao nível de escolarização e renda. Sempre numeroso no Brasil, esse segmento ocupacional é tradicionalmente feminizado e absorve muitas pessoas de origem rural em processo de migração. Apesar da presença considerável de mulheres brancas, constitui a principal ocupação das mulheres negras, congregando algo em torno de 40% destas (BERNARDINO-COSTA, 2007; SANTOS, 2010). Os vendedores ambulantes, que, como as trabalhadoras domésticas, podem ser compreendidos como resíduo de um mercado de trabalho pré-industrial em algumas abordagens teóricas, apresentam composição equilibrada do ponto de vista de gênero e raça. Demonstram crescimento importante nas últimas décadas e também estão sujeitos à estratificação racial interna, em função de diferenças de escolaridade e atributos laborais.

Os estratos não-manuais, por sua vez, podem ser representados pelos profissionais liberais autônomos e empregados. Tais ocupações estão relacionadas à ampliação do sistema de ensino experimentada a partir dos anos 1970. Ambos vêm demonstrando amplo crescimento da inserção de mulheres brancas. Homens negros e mulheres negras, entretanto, encontram nas barreiras educacionais um obstáculo para entrar nessas ocupações. E, para além do acesso à educação superior, as ocupações tradicionalmente desempenhadas por homens brancos, como a engenharia, o direito e, em larga medida, a medicina, impõe barreiras de ordem cultural à entrada dos negros, relacionadas a representações e identidades profissionais fortemente elaboradas em torno dos homens brancos. Daí resulta boa parte da estranheza, por exemplo, com relação à chegada de médicos e médicas negras de Cuba, no programa *Mais Médicos*, atualmente posto em prática pelo Governo Federal. As reações diversas percebidas em determinados ambientes nos quais esses médicos adentraram o Brasil, bem como nas redes sociais, é o de que tais profissionais, em função de suas características adscritas, estão *fora do lugar* (LIMA, 2001).

Quando consideramos administradores de empresas e gestores públicos, as disparidades raciais são iguais ou maiores do que as verificadas entre os profissionais liberais. As barreiras impostas impedem que negros exerçam cargos de poder, ocupando um lugar superior aos brancos na hierarquia ocupacional. A teoria do *teto de vidro* parece se aplicar perfeitamente à inserção dos negros nas ocupações mais elevadas da estrutura sócio-ocupacional, já que chegam em pouco número e ocupam, dentre as ocupações mais valorizadas, aquelas de *status* menor. Cabe esclarecer que essas barreiras que se colocam aos trabalhadores negros no acesso às ocupações mais elevadas na pirâmide ocupacional resultam, em parte, da discriminação racial na própria esfera da seleção ou atuação do profissional (LIMA, 2001; LOVEL, 1989; SILVA, 1985). Contudo, parte significativa dessas barreiras podem ser creditadas à falta de credenciais educacionais (HASENBALG, 1999), que, por sua vez, também podem estar relacionadas ao preconceito e à discriminação racial presentes no sistema de ensino e na origem social.

O acesso da população negra ao ensino superior sofreu impacto considerável apenas na primeira década dos anos 2000, com a adoção de políticas de ação afirmativa. Contudo, ainda assim, o acesso desigual ao diploma de nível superior levará décadas para apresentar níveis de desigualdades menos deletérios. Para Hasenbalg (1999), portanto, pode-se concluir que o déficit de mobilidade social dos negros para os níveis mais elevados da estrutura ocupacional se deve a: “1) processos discriminatórios que operam nas fases do ciclo de vida anteriores ao ingresso no mercado de trabalho, limitando a aquisição de educação formal; e 2) discriminação racial no mercado de trabalho” (HASENBALG, 1999, p.28). Em outras palavras, a mobilidade social dos trabalhadores negros é restringida por mecanismos discriminatórios que atuam nas esferas que antecedem a entrada no mercado de trabalho e no próprio mercado de trabalho, de modo que os mecanismos que atuam nas primeiras esferas colocam os indivíduos em posições mais vulneráveis e sujeitos a maior discriminação dentro do próprio mercado de trabalho, o que corrobora a tese das desigualdades raciais ao longo dos ciclos de vida (HASENBAG e SILVA, 2003). De uma forma geral, os trabalhadores negros estão sujeitos, conforme o contexto, à discriminação ocupacional – relativa à mobilidade de carreira – e salarial, baseada na adscrição racial.

Em síntese, Hasenbalg (1999), que resume a interpretação atribuída à terceira onda de estudos das desigualdades raciais no Brasil, defende que “a alocação diferencial dos grupos de cor e de gênero no mercado de trabalho e na estrutura ocupacional reflete os padrões de hierarquização social vigentes na sociedade brasileira e se manifesta em acentuadas desigualdades distributivas” (HASENBALG, 1999, p. 31). A valorização desigual do trabalho desempenhado por brancos e negros é revelada, em última instância, pela desigualdade de renda entre esses grupos. Há mais de um século da Abolição, os negros continuam sendo a maioria nos trabalhos manuais e a minoria nos trabalhos não manuais. Ao contrário do que as teorias da modernização – e a segunda onda de estudos sobre a desigualdade racial brasileira – asseveravam, a mudança estrutural proporcionada pela industrialização, urbanização e crescimento econômico não resultaram na paulatina obsolescência das hierarquias raciais como fonte de recompensas econômicas e sociais. Ao contrário, alguns autores defendem que as desigualdades raciais aumentaram no final do século XX (LOVELL, 1992). A concentração da população negra em regiões economicamente menos desenvolvidas também contribuiu para o quadro atual das desigualdades. Além desse efeito, a discriminação que opera na “ante-sala do mercado de trabalho” (GUIMARÃES e BIDERMAN, 2004) limita as oportunidades de pretos e pardos. O déficit educacional, somado à discriminação do mercado de trabalho, fecha o círculo vicioso que confina pretos e pardos em situações sociais subordinadas ( HASENBALG, 1992).

Há um consenso, atualmente, de que a educação é um fator determinante na desigualdade racial no mercado de trabalho (LIMA, 1999). A educação foi inserida de forma mais explícita como elemento fundamental no modelo explicativo das desigualdades raciais pela terceira onda de estudos sobre as desigualdades raciais (HASENBALG, 1979; HASENBALG, SILVA e LIMA, 1999; HASENBALG e SILVA, 2003). Os pesquisadores contemporâneos que se debruçam sobre essa temática concordam inteiramente com a importância da educação na explicação desse fenômeno e levam essa consideração adiante (SCALON, 1999; SANTOS, 2007; OSÓRIO, 2009; RIBEIRO, 2009; FERNANDES, 2011). De modo geral, há três abordagens teóricas a respeito do papel da educação no processo de estratificação social.

A primeira é a hipótese meritocrática contida nas abordagens funcionalistas. Tal hipótese se baseia na teoria da modernização, segundo a qual os fenômenos da urbanização e industrialização gerariam uma profunda transformação nos processos de estratificação social, em especial aqueles ligados a oportunidades ocupacionais. Segundo essa abordagem, com a modernização, as variáveis relativas a origem social e as variáveis relativas a aspectos adscritos (como raça e sexo) teriam sua importância reduzida no processo de estratificação, em face das variáveis associadas a conquistas individuais (particularmente o incremento na escolaridade), que ganhariam importância. A desigualdade, por essa perspectiva, seria racionalizada. O *status* do indivíduo, em uma sociedade na qual as oportunidades educacionais tenderiam a uma equalização, dependeria de um alcance educacional e de uma experiência no mercado de trabalho cada vez maiores. Desse modo, a educação seria o principal veículo de distribuição das vantagens proporcionadas pelo desenvolvimento econômico. A mobilidade social não dependeria mais de características atribuídas ao indivíduo, mas a características conquistadas por ele. Essa é a perspectiva defendida pelos estudos clássicos de Blau e Duncan na década de 1960 (FERNANDES, 2011).

A segunda abordagem teórica acerca da importância da educação na estratificação social é a perspectiva da reprodução social. Segundo essa teoria, a educação, ao contrário do que defende a teoria da modernização, não é responsável por proporcionar mobilidade social ascendente. Ao contrário, ela é o principal canal pelo qual o desenvolvimento capitalista perpetua o antagonismo de classe, por meio da seleção e treinamento de indivíduos para desempenhar papéis ocupacionais que refletem as posições ocupadas pelas suas famílias na estrutura social. A educação é, nessa visão, um instrumento de dominação social. Ela é o caminho pelo qual o capital cultural é transmitido (BOURDIEU, 2008), agindo como mecanismo poderoso de reprodução social. Assim, o sistema de ensino atua na seleção e alocação dos indivíduos no mercado de trabalho com base em credenciais educacionais que são usadas para excluir os membros das classes inferiores das ocupações mais prestigiadas e manter os privilégios dos grupos sociais dominantes.

Mais recentemente, alguns autores têm mostrado que a desigualdade pode atuar como reprodutora da desigualdade ou como promotora da mobilidade, dependendo do contexto analisado. De forma geral, para efeitos teóricos, o

incremento de escolaridade aumenta progressivamente as chances de obter uma renda maior no mercado de trabalho. Contudo, uma série de fatores relacionados à qualidade da educação – que são muito difíceis de mensurar – e a situação econômica e social das famílias terminam por determinar se a escolaridade trará oportunidades de ascensão social aos indivíduos ou se ela resultará apenas em uma escolarização formal sem nenhum impacto na vida produtiva de quem a adquire. Entretanto, a expansão do sistema educacional têm provocado um fenômeno contraditório, embora esperado: ao mesmo tempo que amplia as oportunidades de aquisição educacional a um número maior de pessoas, restringe o retorno econômico dos diplomas (BOURDIEU, 2008), o que pode contribuir para a reprodução social. Na atualidade, algumas pesquisas demonstram que os atributos adscritos assumem, em alguns contextos, peso tão importante quanto o dos atributos adquiridos, como a educação (FERNANDES & HELAL, 2011).

## 1.6 CONCLUSÕES DO CAPÍTULO

Este capítulo tratou da contextualização teórica e, ao mesmo tempo, histórica das relações raciais no Brasil, explicitando as diferentes formas pelas quais a questão racial foi explorada e, em certo sentido, manipulada pela pesquisa acadêmica. Nessas linhas, estão parte da história do Brasil, incorporadas nas diferentes formas pelas quais a população negra foi tratada e retratada pelo imaginário social e pela ciência, principalmente pelas ciências sociais.

O “lugar do negro” na história brasileira passa pela sua vinculação com o mundo do trabalho e sua resistência à opressão, da qual vez ou outra conseguia escapar, por algum processo de mobilidade que era muito mais pessoal, individual, do que coletivo, grupal. A história do negro no Brasil, ao longo de todo o século XX, não tem referências sólidas que o liguem a autodeterminação, ao espírito empreendedor, à iniciativa autônoma. Mas está cheia de referências ligadas à posição de trabalhador assalariado, ou mesmo escravo, mesmo após a Abolição. As teorias da modernização que acreditavam numa suposta transitoriedade das relações calcadas no preconceito e na discriminação racial não tiveram suas expectativas confirmadas. Já as teorias que identificaram mecanismos atualizados

de discriminação dissimulados nas relações de classe e na ideologia da meritocracia parecem ter tido mas êxito em explicar a situação à qual a população negra, aos cem anos após o fim da escravidão, ainda estava submetida.

O presente tem mostrado avanços que não se pode negar, mas que também ainda não se pode precisar com exatidão. Avanços e retrocessos parecem se alternar entre o aumento do ingresso de jovens negros/as no ensino superior e o aumento das mortes de jovens negros pela mão da polícia. Em termos de rendimento, houve um crescimento, mas parece não ter sido o suficiente para diminuir as enormes disparidades. Em certos casos, a desigualdade parece estar aumentando. Por outro lado, uma parcela da população negra está ascendendo pela via frágil do consumo. A pergunta a ser feita é: se até pouco tempo a representação sobre o negro, seja no senso comum ou nas ciências sociais, estava vinculada predominantemente ao trabalhador assalariado ou precário, é possível vislumbrar com um pouco mais de nitidez a população negra em outros espaços que não o “lugar do negro”? A resposta (provisória) para esta pergunta é sim, mas um sim que parece exigir de certa forma um “porém”.

O próximo capítulo tenta, portanto, elucidar a situação dos/as empregadores/as, no Brasil, em especial os/as negros/as, com o objetivo de compreender seu perfil e indagar sobre a existência de barreiras vinculadas à cor para a entrada nessa categoria.

## 2. OS/AS EMPREGADORES/AS E O MUNDO DO TRABALHO

Do capítulo precedente, pudemos constatar que há uma relação estreita entre a estrutura de estratificação, a estrutura do mercado de trabalho e a hierarquia racial no Brasil, de forma que as posições relativas no mundo do trabalho são vinculadas a recompensas materiais e simbólicas que são distribuídas seguindo a mesma lógica hierárquica e refletindo, para além da classificação das coisas produzidas, uma classificação dos indivíduos que as produzem. Dada a origem escravista da sociedade brasileira, calcada em uma ideologia racial fundamentada na inferioridade da população negra, o critério racial se articula à posse ou carência de recursos produtivos na alocação dos indivíduos nas posições hierarquizadas do mundo do trabalho. A combinação entre a) a posse ou carência de ativos produtivos, b) o acesso ou o bloqueio a recompensas materiais e simbólicas e c) o desempenho de ou submissão a funções de controle e autoridade cumprem o papel de estratificar os indivíduos por meio de vários critérios, sendo um dos principais a filiação a determinado grupo de cor ou raça. Como a mobilização de características adcritas para a estratificação social se torna cada vez mais questionável, o critério racial de estratificação tende a tornar-se cada vez mais sutil, não impedindo por completo o acesso de negros e negras à posições privilegiadas na estrutura social, mas condicionando tal inserção a condições frequentemente inferiores às aquelas encontradas pela população branca.

O interesse deste capítulo é analisar o grupo de pessoas negras que conseguiu furar as barreiras impostas pela rigidez da estratificação racial e pelo mercado de trabalho, que tendem a manter a população negra em posições análogas aquelas nas quais se encontrava no período imediatamente pós-Abolição, alçando a posição de empregador, ou seja, ocupando o lugar de controle e autoridade sobre os recursos e ativos produtivos, seja na produção industrial, seja no setor de comércio e serviços. A posição de “empregador”, que será utilizada doravante de forma intercambiável com o termo “empresário”, representa, do ponto de vista do conceito marxista mais tradicional, uma posição de classe privilegiada nas relações de produção, já que reflete o poder e o controle sobre a organização e o processo de produção de bens e serviços, bem como sobre os recursos e insumos necessários e retornos financeiros na forma de lucro.

Considerando a situação da população negra brasileira na atualidade, como feito no capítulo anterior, é possível perceber que avanços aconteceram nas últimas décadas, melhorando relativamente as condições de vida de milhões de brasileiros afrodescendentes. Contudo, resta ainda uma situação abissal de desigualdades que está longe de ser corrigida satisfatoriamente. A inserção de pessoas negras em posições privilegiadas, embora tenha se dado desde pelo menos o século XIX, sempre foi acanhada e residual, dependendo quase sempre de um sobre-esforço dos trabalhadores negros ou do apadrinhamento por parte de pessoas brancas bem colocadas na hierarquia social. A questão que pede uma resposta aqui é: e agora, na atualidade? É possível afirmar que a população negra experimentou avanços no que diz respeito ao ingresso em posições mais favoráveis no trabalho e na estrutura de classes? Se não, temos muitas pistas sobre os motivos possíveis. Por outro lado, se sim, devemos perguntar o que mudou para que isto pudesse ocorrer, quais avanços foram conquistados ou ampliados e quais as perspectivas para que isso continue acontecendo.

“Empregador” remete a uma posição na ocupação ao lado de “empregado”, “conta própria”, “empregado doméstico”, dentre outras. Contudo, no sentido sociológico mais amplo, se refere a uma categoria de classe e, também, a uma referência para pensar a estratificação social, enquanto posição de poder. Empregador é uma posição reconhecidamente ligada ao poder inclusive no sentido jurídico, cujas responsabilidades e direitos estão previstos na legislação atinente ao trabalho.

Neste capítulo, portanto, será debatido o *status* da categoria de empregador, começando pela sua definição no campo jurídico para, em seguida, passarmos às suas nuances sociológicas, bem como sua possível ligação com uma ideia de elite, enquanto grupo destacado da sociedade por suas características distintivas de poder e decisão.

## 2.1 A DEFINIÇÃO JURÍDICA DE EMPREGADOR

Na tentativa de definir conceitualmente a condição de empregador, podemos, inicialmente, recuperar seu significado no ordenamento jurídico, elucidando uma

primeira interpretação da extensão da sua atuação, para então na sequência buscarmos uma definição teórica e empírica do ponto de vista sociológico que permita operacionalizar tal categoria a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), que temos à disposição.

De acordo com o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entende-se como empregador aquele que admite, assalaria e dirige a prestação de serviço de outras pessoas. O empregador caracteriza-se como empresa, individual ou coletiva, que assume, por um lado, os riscos da atividade econômica e, por outro, incorpora a prerrogativa do controle sobre os processos e resultados do trabalho que é prestado. Segue a redação literal do artigo citado:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

A principal característica do empregador é o poder hierárquico, a autoridade expressa no papel socialmente reconhecido de controle – diretivo e disciplinar – sobre o trabalho de seus empregados. Como expresso no artigo, equiparam-se à figura do empregador, no que tange à relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições beneficentes, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos com outras finalidades, que admitirem trabalhadores como empregados. O empregador pode pertencer tanto ao setor público quanto ao setor privado. Neste último, a relação entre empregador e empregado é legalmente regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo os empregados considerados “celetistas”. No primeiro, admite-se a contratação via CLT, mas o que prepondera é a contratação estatutária. Assim, poderão ser empregadores pessoas físicas, pessoas jurídicas ou entidades sem personalidade jurídica. Quanto às empresas, podem ser individuais ou sociedades. O empregador, como foi dito, distingue-se pelo exercício do poder de organização (organizar a atividade de trabalho), controle (fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados) e disciplina (administrar sanções aos

seus empregados) nas relações de emprego, no local de trabalho, em conformidade com a legislação.

Portanto, de maneira geral, para o direito do trabalho, pode-se admitir que empregador seja todo aquele que utiliza força de trabalho de outrem, mediante pagamento de salário, para desenvolver atividade laborativa, pouco importando a finalidade. Assim, o empregador é definido por uma relação de assalariamento, na qual lhe cabe a autoridade, enquanto ao empregado cabe a subordinação. É o empregador quem define, pelo direito de propriedade, qual atividade será desenvolvida, qual o número de trabalhadores a serem empregados, bem como suas funções e locais de trabalho. O empregador pode regulamentar o trabalho internamente, desde que respeite a legislação vigente.

O empregador tem direito de controlar o trabalho dos empregados, inclusive por meio da marcação do cartão de ponto, que é obrigatória para empresas com mais de 10 empregados. Além do controle, cabe ao empregador disciplinar o trabalho, podendo lançar mão de sanções contra atitudes irregulares dos empregados, como advertência, suspensão ou demissão por justa causa, conforme a gravidade da falta.

Os empregadores urbanos mais comuns são os que comandam atividades industriais, comerciais e de prestação de serviços. Mas também devemos considerar os empregadores rurais e os empregadores domésticos. De acordo com o que dispõe o artigo 3º da lei 5.889/73, o empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados. O que é importante na definição do empregador rural é o controle de uma atividade agroeconômica e não o fato de o imóvel no qual se desenvolve o trabalho se situar na zona rural.

Apesar de não haver uma definição clara sobre quem é o empregador doméstico na lei 5859/72, consideramos que seja a pessoa física ou família que admite trabalhador doméstico, para exercer serviços de natureza não lucrativa e contínua, em seu âmbito residencial. Portanto, pessoas jurídicas não podem ser consideradas empregadoras domésticas sejam em função da sua natureza lucrativa, seja em função do fato de que o trabalho não é desenvolvido em âmbito doméstico.

A definição de família, se restrita ou estendida, não interfere na responsabilidade desta enquanto empregador doméstico.

Feita esta primeira aproximação da categoria empregador do ponto de vista jurídico no Brasil, importa agora delimitar a sua aceção no interior da teoria sociológica. É importante dizer que os empregadores domésticos e empregadores rurais, como dito na introdução, não serão objeto de análise deste trabalho, que se ocupará dos empregadores distribuídos em dois grupos: a) da indústria e b) do comércio e serviços.

## 2.2 AS CLASSES SOCIAIS E A DEFINIÇÃO SOCIOLÓGICA DE EMPREGADOR

“Empregador”, do ponto de vista sociológico, corresponde a um grupo social definido por certas características que o difere de outros grupos no mundo do trabalho em função de sua posição. Na perspectiva mais específica desenvolvida neste trabalho, empregador corresponde a uma categoria de classe. O conceito de classe é um dos conceitos mais debatidos nas ciências sociais, dada a sua complexidade e os diversos sentidos que adquire no interior de diversas perspectivas teóricas. Considerando as perspectivas sociológicas clássicas das relações de classe, é possível distinguir duas das principais abordagens, a abordagem marxista e a abordagem weberiana.

Na primeira perspectiva, classe tende a ser definida como uma posição estrutural da sociedade, resultante das relações sociais em torno da produção da vida material. Nesse sentido, diferentes classes corresponderiam a posições estruturais complementares, no sentido de composição parcial da estrutura social, mas também opostas, no sentido dos interesses antagônicos que inevitavelmente manifestam, uma vez que posições de classe diferentes indicam posições diferentes (e desiguais) em relação ao controle, administração e exploração dos meios de produção. Se a classe dos que controlam os meios de produção é necessariamente e constitutivamente relacionada à classe que vende sua força de trabalho para colocar em processo a produção, elas também se contrapõem, pois suas posições de classe se antagonizam em suas oportunidades de realização econômica, exercício de poder e interesses os mais variados.

Na segunda perspectiva, por outro lado, a classe não é compreendida predominantemente como uma posição de classe estrutural, mas como uma condição de classe, ou seja, o grupo ao qual pode ser aplicado o termo classe consiste em um conjunto de pessoas que se encontram em uma situação semelhante e nitidamente distinta da situação na qual se encontram outros grupos, do ponto de vista das relações de mercado. Nesse entendimento, a dinâmica do mercado, mais do que a estrutura das posições sociais, tende a influenciar a composição das classes, já que são as situações de mercado e não a propriedade ou não de meios de produção o que vão aproximar e agrupar indivíduos em uma determinada “condição”, que envolve, além do aspecto econômico estrito, também características como o *status*.

Bourdieu (1974), na tentativa de articular ambas as perspectivas, a marxista e a weberiana, se pergunta em que medida as partes constitutivas de uma sociedade estratificada por classes ou status formam uma estrutura, ou seja, não caracterizam apenas uma justaposição, mas manifestam propriedades resultantes do seu pertencimento à totalidade, das suas relações com as outras partes, da sua posição no sistema completo de relações que comanda o sentido de cada relação particular. Do ponto de vista estrutural, cada classe (parte) ocupa uma posição na estrutura e é afetada pelas relações que a une às outras classes constitutivas (partes complementares), e deve a essas relações certas “propriedades” de posição, relativamente independentes de propriedades intrínsecas, como certo tipo de prática profissional. Contudo, tais “propriedades” de posição não podem ser dissociadas de “propriedades” de situação (ou condição) a não ser por uma operação analítica, pois a situação (ou condição) de classe “pode também se definir como posição no sistema das relações de produção e, sobretudo porque a situação de classe define a margem de variação, geralmente muito estreita, que é deixada para as propriedades de posição. No entanto, a única maneira de medir o valor dessa distinção consiste em experimentar sua fecundidade heurística” (BOURDIEU, 1974, p. 53).

Considerando, no entanto, também as abordagens mais contemporâneas da sociologia do trabalho, que consideram, para além da diferenciação entre posição ou situação de classe, características como autonomia e subordinação, dependência e independência, cujos aspectos se refletem também na definição jurídica de empregador, adotarei a definição a partir da proposição de Wright & Perrone (1977),

que partem de uma perspectiva marxista segundo a qual a classe é definida pelas relações sociais de produção. Mas o que significa partir de uma definição de classe, mais especificamente, da categoria de “empregador” como uma posição de classe, ligada às relações sociais de produção? Significa assumir que a relação que os indivíduos estabelecem entre si, e mais, a relação que as posições sociais ocupadas por esses indivíduos estabelecem entre si na esfera do trabalho é fundamental. Por isso, parecem ter uma prioridade teórica sobre as variações dos contextos empíricos que vão estabelecer a amplitude de variação das “situações” ou “condições” de classe. Sem ignorar a importância de aspectos outros que não o lugar na estrutura da produção – como a riqueza, o consumo, o estilo de vida, dentre outros - significa também concordar com Bourdieu (1974), afirmando que ser empregador não consiste apenas numa inserção específica no mundo do trabalho, mas corresponde a uma posição social relativa no interior de uma estrutura de posições relativas, de onde extraem suas “propriedades estruturais” e cujas partes só podem ser definidas em relação umas às outras e que, além disso, tal relação se submete a condições ou situações específicas que podem tornar mais ou menos complexa a compreensão o todo.

Vamos, então, à apresentação do esquema de classe neomarxista de Wright, que é o ponto de partida para a definição de “empregador”. De acordo com Wright, há uma grande desconexão entre as tradições teóricas e o trabalho empírico quantitativo. De todas as tradições teóricas, a desigualdade social provavelmente desempenhe o mais fundamental papel na perspectiva marxista. Ainda assim, as investigações quantitativas sobre as causas e as consequências da desigualdade dificilmente levam em conta categorias marxistas. Os marxistas suspeitam das abordagens quantitativas multivariadas da realidade social, enquanto os praticantes das análises estatísticas vêem a perspectiva marxista desconectada dos interesses da pesquisa empírica. O objetivo de Wright, portanto, é estabelecer uma ponte entre a teoria marxista e a pesquisa quantitativa. Dada a natureza quantitativa dos objetivos desta tese, a perspectiva teórica de Wright se apresenta como uma abordagem bastante promissora.

O conceito de classe, na perspectiva marxista, segundo Wright, tem três importantes elementos: a) constituem posições comuns; b) as posições são relacionais; c) as relações são enraizadas na organização social da produção.

Classes não são, entretanto, apenas espaços vazios na estrutura social, que se ordenam hierarquicamente. Na perspectiva marxista, classes não são divisões unitárias em sistemas de estratificação social. Classes constituem posições comuns em relações de produção. Uma classe só pode ser entendida em relação a outra. Então, o ponto de partida teórico é a decodificação das relações sociais de produção em uma sociedade particular para descobrir as posições de classe que ela determina.

A análise tradicional marxista tem como centro três critérios de ordenamento das relações de produção: 1) a propriedade dos meios de produção; 2) a compra de força de trabalho de outros; 3) a venda da própria força de trabalho. Esses critérios geram três categorias de classe na sociedade capitalista: 1) empregadores (capitalistas), que possuem seus próprios meios de produção, compram força de trabalho de outros e não vendem sua própria força de trabalho; 2) trabalhadores, que não possuem os meios de produção, não compram a força de trabalho de outros, mas vendem sua própria força de trabalho aos empregadores; 3) a pequena burguesia, que não compra a força de trabalho dos outros nem vende sua força de trabalho, mas possuem seus próprios meios de produção. Essa síntese representaria bem a perspectiva marxista tradicional aplicada a um contexto urbano industrial do século XIX. Entretanto, para a análise do capitalismo contemporâneo, Wright afirma que elas precisam ser estendidas, sobretudo em uma direção, que é a emergência de uma estrutura de autoridade dentro da empresa capitalista que é parcialmente diferenciada da propriedade. Essa expansão dá origem a uma quarta categoria de classe, os gerentes, supervisores ou gestores (*managers*), que não possuem os meios de produção, mas controlam a força de trabalho de outros, e fazem isso vendendo sua força de trabalho para os empregadores.

O critério tradicional marxista de “empregar força de trabalho” contém duas dimensões distintas: primeiro, ser empregador dá ao capitalista os direitos legais sobre o produto do trabalho, no sentido contido no conteúdo da noção jurídica de empregador, apresentada na seção anterior; segundo, dá ao capitalista o controle sobre as atividades do trabalho. Se no século XIX, essas duas dimensões tendiam a estar unidas na empresa capitalista, atualmente, porém, sobretudo nas grandes corporações, elas estão parcialmente separadas. Os processos de reestruturação da produção de bens e serviços, que contemplaram, por exemplo, a descentralização

do comando de grandes empresas ou corporações, ampliação ou internacionalização de processos produtivos e incremento tecnológico, implicaram a impossibilidade, em muitos casos, de exercício simultâneo ou conjunto de tarefas de gerenciamento, administração, controle, planejamento e supervisão por parte dos empregadores. É isso que implica a emergência da categoria de classe dos gerentes. Como trabalhadores assalariados, que não possuem meios de produção, mas controlam e supervisionam a força de trabalho, os gerentes compartilham características tanto com os capitalistas quanto com os trabalhadores, o que reflete sua posição na estrutura social como amortecedor entre os empregadores e a classe trabalhadora. É possível compreender esse contingente de gerentes como uma classe média em termos de estrutura social.

A identificação dos gerentes não questiona o papel da propriedade, pois esta não pode ser entendida somente do ponto de vista formal. A propriedade dos meios de produção constitui um complexo sistema de relações sociais, de realização de direitos e reivindicação de aparatos de produção. Há, na verdade, uma integração entre o proprietário e o gerente, pela qual a propriedade perde a dimensão individual e ganha uma dimensão coletiva, coordenada. Assim, mantém-se a estrutura de classe e o antagonismo.

A delimitação da estrutura de classe feita por Wright não implica a inexistência de ambiguidades. Alguns casos são difíceis de enquadrar em uma categoria, pois apresentam características de duas ou mais classes. A ambiguidade, contudo, não enfraquece a teoria. Ao contrário, a teoria serve para compreender as ambiguidades e o enquadramento de um caso impreciso em uma categoria ou outra é uma questão empírica.

Nas fronteiras entre as próprias categorias, por exemplo, existem ambiguidades. A pequena burguesia, por definição, não emprega força de trabalho de outros. Mas um lojista que emprega um funcionário não difere estruturalmente de um lojista que não emprega ninguém. O presidente de uma grande multinacional, constituída enquanto uma sociedade por ações, pode nem ser um acionista. Portanto, sua definição como gerente é mais adequada do que como capitalista (WRIGHT, 1999).

Dizer que as categorias de classe são estruturais não implica dizer que são homogêneas. Existem várias diferenciações e hierarquizações internas. Existem

trabalhadores muito bem pagos e também os miseráveis; existem empresários capitalistas ricos e também os pequenos empresários locais; gerentes que ocupam cargos executivos e pequenos encarregados, e assim por diante. A existência de diferenças internas não invalida a importância das classes como categorias estruturais.

A noção de classe proposta por Wright não pode ser confundida com grupos ocupacionais. O termo ocupação designa uma divisão técnica do trabalho e representa uma configuração de atividades que preenchem certas funções técnicas. Classe, por outro lado, designa posições nas quais as relações sociais de produção ordenam as relações entre os atores. A definição de empregador não está ligada diretamente à ocupação, ou a um conjunto de ocupações, mas à posição ocupada por um indivíduo em uma das divisões ou configurações técnicas do trabalho, que corresponde à posse dos meios de produção, à autoridade, ao controle, ao gerenciamento. Em outras palavras, a posição estrutural de classe na sociedade capitalista, para Wright, está mais ligada à posição na ocupação do que à natureza da ocupação em si. Evidentemente, essa perspectiva pode ser confrontada com diferentes definições de classe, tanto as que partem da estrutura ocupacional, quanto as que focam na renda ou no estilo de vida. Cada uma destas abordagens, entretanto, ilumina certos aspectos da vida social ao mesmo tempo em que obscurece outros. O importante é, então, dar conta das implicações de cada escolha teórica.

O autor operacionaliza seu modelo de categorias de classe com base nos dados do levantamento sobre condições de trabalho, de 1969, e no levantamento sobre qualidade do emprego, de 1973, ambos conduzidos pelo Centro de Pesquisa de Survey da Universidade de Michigan. A partir de três perguntas foram geradas cinco categorias. As perguntas foram as seguintes: 1) Na maior parte do seu tempo de trabalho, você trabalha para você mesmo ou para outra pessoa?; 2) Se você é auto-empregado, tem alguma pessoa que trabalha para você e é paga por isso?; 3) você supervisiona alguém como parte do seu trabalho?

A partir destas questões, foram geradas quatro categorias de classe: empregadores, gerentes, trabalhadores e pequena burguesia, sendo esta última considerada por Wright como uma reminiscência das relações capitalistas mais tradicionais, características do século XIX, cuja expressividade estatística, nos

Estados Unidos, apontava uma gradual diminuição. Isto, no caso brasileiro atual, não parece ser verdadeiro, já que aqui o número de “pequenos burgueses”, o que equivaleria aos trabalhadores por conta própria, têm aumentado ao longo dos últimos anos, inclusive pela influência de políticas públicas de formalização do trabalho dos autoempregados, como será debatido mais adiante. Dispostos em um quadro, é possível ter clareza de como as variáveis abordadas permitiram operacionalizar as categorias de classe.

**Quadro 1 - Critérios de posição de classe definidos por Wright (2005)**

<b>Critério de posição de classe</b>				
	Proprietário dos meios de produção	Compra a força de trabalho de outros	Controla a força de trabalho de outros	Vende sua própria força de trabalho
Empregadores	Sim	Sim	Sim	Não
Gerentes	Não	Não	Sim	Sim
Trabalhadores	Não	Não	Não	Sim
Peq. Burguesia	Sim	Não	Não	Não

FONTE: WRIGHT (2005).

Conforme indica a definição de Wright, o fato de a posição de empregador corresponder a uma posição na estrutura social com base em relações sociais de produção não implica que esta seja uma categoria homogênea. É possível, por exemplo, que o autoempregado se defina mais pelo seu envolvimento direto com a produção ou comercialização ou serviço prestado do que pela manutenção de um ou dois empregados assalariados. De fato, nos pequenos negócios é muito frequente a contratação de empregados para o desempenho de funções auxiliares ou complementares, permanecendo o empregador no exercício das funções centrais para o empreendimento. É possível questionar se, nesse caso, não seria mais adequado classificar o sujeito em questão como autoempregado ao invés de empregador. Vale lembrar que, no caso brasileiro, país de industrialização tardia e que tem experimentado nas últimas décadas um processo de desindustrialização, acompanhado de forte crescimento de um setor informal, em boa medida ligado ao comércio e ao setor de serviços, essa heterogeneidade parece ser ainda maior, o que coloca desafios muito complexos para a definição e operacionalização da categoria analítica de empregador.

No caso dos gerentes, é possível notar que a posição é marcada por uma ambigüidade, que deriva justamente da dissociação das funções inerentes à propriedade e ao controle da produção. Assim, gerentes se vêem, ao mesmo tempo, subordinados aos empregadores e subordinando os empregados. Isto evidentemente tende a gerar uma contradição na identificação com determinada classe social, sobretudo quando a posição intermediária entre empregadores e empregados comporta apenas uma (ou duas) posições de exercício de autoridade e controle. Por outro lado, quando se verifica um número considerável de posições intermediárias, a identificação dos gerentes com uma ou mais classes médias se torna mais factível, o que não impede que eles se identifiquem, do ponto de vista do pertencimento de classe, com os empregadores ou com os empregados, dependendo da distância que mantêm de um e de outro no processo de trabalho.

Do que foi dito até aqui sobre a não necessária existência de homogeneidade na manifestação das classes na realidade social, é de se supor que outras ambigüidades surjam quando se trata de pequenos empregadores ou de empregados qualificados e, por isso, bem remunerados. Vejamos, na próxima seção, como é possível adotar uma definição de empregador que minimize a ambigüidade e sirva aos propósitos operacionais da presente pesquisa.

### 2.3 FRONTEIRAS ENTRE A CONDIÇÃO DE EMPREGADO, AUTO-EMPREGADO E EMPREGADOR

A multiplicidade de tipos de inserção no mercado de trabalho, potencializadas pelo processo de flexibilização das relações e processos de produção, cria pontos nebulosos, em algumas situações, nas quais se torna difícil distinguir a posição que o indivíduo desempenha no interior de uma ocupação ou conjunto de atividades econômicas. Termos como empregador, autoempregado, microempreendedor individual, microempresário, pequeno empresário, trabalhador por conta própria, trabalhador autônomo, em alguns contextos podem gerar uma confusão em termos da compreensão acerca das diferentes posições possíveis de serem desempenhadas no mundo do trabalho. Isto aponta para um problema que é, simultaneamente, teórico e empírico. Podemos começar tentando entender a noção de autoemprego e de seus correlatos.

Não há uma definição consensual sobre o autoemprego. A expressão é usada no sentido de emprego independente. Autoemprego equivale também a auto-ocupação. Na realidade, em termos teóricos, a expressão mais correta seria auto-ocupação, já que o conceito de emprego remete à relação entre empregador e empregado no trabalho assalariado. Entretanto, a expressão “autoemprego”, embora não tenha uma definição precisa, já está consagrada e se aproxima do entendimento de Marx, de que o trabalhador independente emprega a si mesmo. Em princípio, o autoemprego se diferenciaria do emprego pela independência em relação ao controle e à autoridade exercidos por um superior, ao qual o empregado está submetido. De maneira geral, o autoemprego, portanto, se distingue pela independência, pela autonomia e pelo controle sobre seu próprio processo de trabalho, incluindo a atividade em si, o acesso aos insumos, aos meios de produção, aos requisitos para a prestação de serviço e a outros recursos. No autoemprego, o proprietário dos meios de produção participa diretamente da atividade produtiva. A sua renda não é previamente definida, mas depende de sua produtividade, de seu capital e da demanda por bens ou serviços. Seu objetivo primordial (ou o objetivo mais factível) é prover o próprio sustento (e de sua família) e não acumular capital. Essa definição de autoempregado é uma definição em termos gerais e se aproxima de um “tipo puro”, podendo os casos concretos se aproximar ou se distanciar mais dessa definição (PAMPLONA, 2001).

Dessa forma, o autoemprego envolve o indivíduo que planeja, organiza, executa e controla suas próprias atividades de trabalho (sozinho ou com sua família, desde que não haja remuneração salarial pelo trabalho de outrem). O estabelecimento de uma relação de emprego com outra pessoa, mediante o pagamento de salário, marcaria a fronteira entre o autoempregado e o empregador. Desnecessário dizer que entre esses dois tipos, na realidade concreta, podem existir variações difíceis de classificar. Portanto, o autoemprego é uma definição genérica que abriga termos mais tradicionais como trabalhador por conta própria ou, mais recentes, como trabalhador autônomo, e encontra na figura do microempreendedor individual sua versão atual e institucionalizada. Em boa medida, o autoempregado corresponde ao pequeno burguês, definido por Wright, que não emprega a força de trabalho de outrem, não vende sua própria força de trabalho em troca de um salário, mas possui e controla os meios de produção. Contudo, ao contrário do entendimento

deste autor, que vislumbra o decréscimo gradativo desta categoria, pesquisas mais recentes apontam aumento dos autoempregados urbanos em vários países espalhados pelo mundo, em parte como resposta à crise do emprego, o que desembocaria em um novo tipo de subordinação disfarçado de autonomia, em parte como identificação de novos nichos de mercados em economias em expansão, o que resultaria em possibilidades de autonomia e perspectivas de crescimento econômico (ASSUNÇÃO, 2008). No caso brasileiro, tem se tornado cada vez mais comum os chamados “PJ flex”, que nada mais são do que trabalhadores formalizados como empreendedores individuais, mas que prestam serviço exclusivamente para uma empresa, seja diretamente no espaço da empresa, no próprio domicílio ou diretamente junto ao cliente, com uma remuneração fixa ou variável, a depender da atividade. Isto tem acontecido com frequência entre jornalistas, profissionais de tecnologia da informação, dentre outros.

Contudo, se em princípio o empregador se diferencia do autoempregado pelo fato de contratar o trabalho de outrem, mediante salário, algumas definições do autoemprego admitem a existência de poucos empregados. Segundo Assunção (2008), mais importante do que efetuar distinções baseadas no número de empregados, o importante é o modo como os autoempregados intervêm nos processos de trabalho das suas unidades econômicas. De acordo com a autora, é possível manter a definição de autoempregado para o indivíduo que, embora mantenha alguns (poucos) empregados assalariados, continua a desempenhar uma função operativa nuclear diretamente ligada à atividade fim do negócio (produção, comercialização ou serviço) e, simultaneamente, continue responsável pelo empreendimento.

Portanto, admite-se, segundo Bechhofer et al. (1985) que a definição de autoempregado abranja aqueles que mantêm uma quantidade restrita de empregados, desde que estes constituam uma “extensão, ao invés de substitutos do trabalho de quem os contrata. Scase et al. (1980, 1982) vão na mesma direção quando estabelecem uma tipologia de proprietários ativos que se assenta no papel laboral do negócio, pois esse é um indicador útil da natureza da sua empresa, como segue: 1) autoempregados que trabalham para si e não contratam formalmente empregados, mas dependem diretamente do trabalho não remunerado dos membros da família; 2) os pequenos empregadores que trabalham lado a lado com

seus empregados, mas para além disso assumem as tarefas administrativas de direção da empresa; 3) os proprietários-controladores, que não trabalham ao lado de seus empregados, mas que em vez disso são os responsáveis exclusivos pela administração do negócio; 4) os proprietários-diretores que controlam as empresas com diferentes níveis de hierarquia de gestão, de modo que as tarefas administrativas estejam subdivididas e delegadas a diretores executivos ou outros profissionais seniores. Embora os segundos sejam mais estáveis que os primeiros, ambos comporiam a categoria dos autoempregados e se diferenciariam dos empregadores, caracterizados pelo terceiro e quarto tipos. A definição ampla de autoemprego, portanto, abrangeria todos aqueles que trabalham diretamente na atividade-fim para auferir um rendimento, mas o fazem sem vender a sua força de trabalho.

Segundo Colbari (2015), o universo do trabalho por conta própria e do micro e pequeno empreendimento tem sido negligenciado pelas pesquisas sobre o trabalho. Mesmo considerando que são responsáveis por 99% das unidades produtivas no Brasil, 51% dos empregos formais e 40% da massa dos salários, a sociologia do trabalho não tem investigado esse campo da mesma forma como tem se interessado pelas médias e grandes empresas, sobretudo as grandes corporações, consideradas paradigmáticas para a compreensão da reestruturação produtiva, que abrange inovações tecnológicas e organizacionais, bem como novas relações de trabalho e modificação do perfil profissional.

A tradição sociológica clássica vinculou a pequena propriedade à produção tradicional, conferindo-a um sentido anacrônico e condenando-a a retração contínua face ao desenvolvimento da grande indústria moderna. Por outro lado, alguns autores contemporâneos nutrem uma visão idealizada das pequenas empresas como ligadas à vitalidade econômica, ao incremento da qualificação, às novas tecnologias e a mercados e padrões de consumo diferenciados. Sua relação com a flexibilização do trabalho, porém, não oferece suporte conceitual e empírico suficiente para analisar esse terreno heterogêneo em suas práticas e dinâmicas, apesar de conferir um sentido atual ao autoemprego, desvinculado da visão tradicional de refúgio contra o desemprego e a exclusão (COLBARI, 2015).

Mesmo diante de sua importância econômica e social, não há uma definição consensual de pequena empresa, prevalecendo critérios quantitativos

generalizantes, como número de empregados e faturamento, na falta de critérios qualitativos como status legal, autonomia e participação em redes econômicas.

Desde os anos 1990, tem sido despendido um esforço de formalização e institucionalização do micro e pequeno empreendedor, ora pelo suporte aos empreendimentos já existentes, ora pelo estímulo à criação de novas empresas (COLBARI, 2015). Isto fica claro na Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, que estabeleceu um estatuto diferenciado aos pequenos negócios por meio de redução da burocracia, dos tributos, pela facilitação do acesso ao crédito e aquisição de bens e serviços pelo poder público. A Lei Geral também criou o Microempreendedor Individual (MEI) como a forma institucional do autoempregado formal, face à figura do trabalhador autônomo ou por conta própria, ligados à informalidade.

A maioria dos empreendedores individuais não estão inscritos no CNPJ e não contribuem com a previdência. Além de motivos fiscais, porém, não se deve subestimar a complexidade das motivações por trás das iniciativas de institucionalização do autoemprego. Essa institucionalização, diferente de outros segmentos, tem se dado pela via da “empresarialidade”, na categoria de empreendedor individual ou pequeno empresário. Supõe-se que a diluição do trabalho informal tenha ofuscado a preocupação acadêmica com o autoemprego e aumentado a sua complexidade.

A descrição feita por Colbari (2015) se baseia na edição da pesquisa publicada em 2012. O quadro abaixo apresenta os critérios utilizados para classificação dos estabelecimentos nas três categorias: microempreendedor individual, microempresa e pequena empresa.

**Quadro 2- Parâmetros de classificação das empresas em microempreendimento individual, microempresa e pequena empresa**

<b>Porte/Setores</b>	<b>Indústria</b>	<b>Comércio e Serviços</b>	<b>Faturamento bruto (anual)</b>
Microempreendedor individual	Até 1 empregado	Até 1 empregado	60 mil
Microempresa	Até 19 pessoas ocupadas	Até 9 ocupados	360 mil
Pequena empresa	De 20 a 99 pessoas ocupadas	De 10 a 49 pessoas ocupadas	Até 3,6 milhões

FONTE: Sebrae (2012)

A despeito da falta de clareza entre renda e salário do autoempregado, o aumento de salários dos empregados das Micro e Pequenas Empresas foi superior

ao aumento do salário em geral e resultou do aumento da formalização de toda a economia.

Colbari (2015) afirma que há uma lacuna na definição de autoempregado, microempresário e proprietário de pequenos negócios. Os critérios quantitativos não foram suficientes para fazer uma distinção clara, pois há uma diversidade muito grande de empresários e empreendimentos individuais no que se refere às trajetórias individuais, o estoque de capital humano, social e cultural acumulado, às perspectivas de capitalização, o grau de autonomia e barganha no mercado e as redes de relações com outras empresas, organizações e órgãos públicos.

No Brasil, como em vários países, o autoemprego e os pequenos negócios estão distribuídos em um complexo universo de atividades muito heterogêneas, que incluem desde desempregados até profissionais qualificados com potencial de crescimento e sustentabilidade. Tal heterogeneidade tem sido apontada como uma das razões pelas quais os governos não têm conseguido implantar políticas públicas eficazes e direcionadas. Iniciativas que utilizam critérios únicos e restritos para tratar de empreendimentos com diferentes níveis organizacionais, áreas de atuação e diferentes perfis de empreendimento e empreendedor não têm obtido êxito.

Um dos desafios, no contexto brasileiro, e considerando a influência normativa que o SEBRAE vem desempenhando sobre a micro e pequena empresa, é distinguir o pequeno empregador do autoempregado do ponto de vista empírico. Todavia, dada a complexidade das atividades desenvolvidas sob o signo do micro e pequeno empreendimento, é impossível determinar em que medida os pequenos empregadores, que mantêm um ou dois empregados assalariados, por exemplo, se aproximam do autoempregado, por um lado, ou do empregador, por outro. Cabe ressaltar que a escassez de pesquisas sobre a temática, não só na sociologia, mas também na área de economia, colabora para a falta de conhecimento e suporte teórico sobre a dinâmica social e econômica dos pequenos negócios. Diante dessa dificuldade, foi feita a opção de considerar como empregador todo e qualquer indivíduo que declare na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio a manutenção de pelo menos um empregado assalariado. Obviamente, esta escolha traz riscos interpretativos, embora não maiores do que os que se poderia esperar ao tentar levar a cabo uma classificação combinando número de empregados e outras características das empresas que não são passíveis de verificação nos dados que

temos a disposição. No entanto, a classificação ganha em simplicidade e permite operacionalizar a noção de “empregador”.

Feita esta delimitação, é importante situar a formação da classe dos empregadores no Brasil, distinguindo as características específicas do setor industrial, por um lado, e do setor de comércio e serviços, por outro.

## 2.4 PENSANDO A BURGUESIA BRASILEIRA: AS ORIGENS DO EMPRESARIADO NACIONAL

Mesmo considerando que os grandes empresários são minoria entre os empregadores no Brasil, cabe refletir sobre a sua atuação na história brasileira a fim de compreender os contornos da trajetória da formação e consolidação da classe capitalista no Brasil, já que o grande volume de micro e pequenos empregadores não invalida a disposição de centralização do grande capital em torno de empresas ou grupos empresariais que tendem a concentrar não apenas o poder econômico, mas também os mecanismos de influência política por meio de sua relação com o Estado e sua atuação no congresso nacional e nas câmaras estaduais e municipais. Sobretudo no Brasil, onde se verifica recentemente a força que grandes grupos empresariais adquirem por meio do financiamento privado de campanhas políticas e do *lobby* resultante desse processo (MANCUSO, 2007), a delimitação da dimensão do papel que desempenham os grandes grupos empresariais, em destaque os empresários industriais e do comércio varejista, torna-se muito importante.

Considerando que apenas na década de 1990 se verificou o processo de desindustrialização no Brasil, acompanhado pelo crescimento do setor de serviços, a formação da classe capitalista se deu predominantemente em torno dos empresários industriais. O surgimento de uma burguesia brasileira está diretamente ligado, é óbvio, ao processo de implantação do sistema de relações capitalistas de produção. Vamos nos deter nisso por um momento, já que esse tópico também nos ajuda a compreender a forma como a relação entre capital e trabalho se constituiu no Brasil (FIGUEIREDO, 2009).

As associações industriais se multiplicaram durante o século XX, na Europa e nas Américas, ampliando o papel do empresariado nas economias e transformando

sua relação com o Estado. As políticas keynesianas pós-1930, calcadas nas políticas regulatórias do Estado e no protecionismo industrial e comercial são os emblemas deste fenômeno. Esta configuração deu origem ao corporativismo que marcou a atuação do empresariado durante o referido século, influenciado pela posição de antagonismo e conflito com o movimento operário, característica particular das modernas democracias.

No Brasil, especificamente, as associações industriais começaram a surgir no final do século XIX, coincidindo com o final do regime escravista e o surgimento das primeiras grandes manufaturas, especialmente no Rio de Janeiro e no Sul de Minas Gerais. As organizações industriais surgiram em um período em que o modelo agrário-exportador estava em voga, mas já pareciam prever sua derrocada. Ao passo que a indústria se apresentou como o novo caminho para o desenvolvimento, em função da sua capacidade de gerar empregos e movimentar diferentes áreas da atividade econômica, as entidades classistas dos industriais desenvolveram uma grande capacidade de ação conjunta. Isto mudou completamente a relação do Estado com todos os sujeitos que compunham a esfera da produção, sejam industriais, sejam operários(FIGUEIREDO, 2009).

Durante a primeira metade do século XX, até 1964, a classe industrial se desenvolveu e se organizou em torno do processo de construção de uma identidade entre as lideranças industriais e as associações de empresários. Com o advento do governo ditatorial dos militares, que privilegiou as alianças diretas com entidades setoriais, regionais ou mesmo com empresas específicas, a representação das organizações industriais perdeu muito do seu conteúdo de representatividade, o que refletiu em um enfraquecimento político de entidades como a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN). Com a abertura democrática, as associações da classe empresarial voltaram novamente a marcar espaço na sociedade civil (FIGUEIREDO, 2009).

As interpretações sobre o empresariado brasileiro são variadas. Os trabalhos sobre a temática oscilam entre uma burguesia economicamente dominante, mas sem hegemonia política, de um lado, e uma burguesia com mais influência política, mas desorganizada em seus interesses econômicos, de outro. Talvez seja correto assumir que a oscilação seja o traço principal desse grupo. O empresário brasileiro

parece variar, daquele tradicional que vive à sombra do Estado àquele liberal que exerce uma liderança política e econômica com traços de autonomia. Para alimentar essas contradições, acrescenta-se uma estrutura estatal permeada por vícios e uma trajetória tortuosa de atuação e intervenção do Estado na economia, na qual as relações pessoais concorriam com as estruturas legais e com as “leis de mercado”. Por outro lado, várias passagens da história brasileira fazem crer que, em boa medida, a elite industrial conquistou aquilo que almejava, participando do desenvolvimento nacional. Por isso, um comentário sobre a literatura especializada é importante.

De acordo com Figueiredo (2009), os estudos mais importantes sobre os industriais brasileiros, podem ser divididos em dois grupos: de um lado, os que tratam diretamente deles, e de outro, os que analisam temas mais abrangentes, se referindo a eles apenas na medida em que participam de processos mais amplos. No primeiro grupo, os estudos mais importantes são os de Fernando Henrique Cardoso (1964) e Luciano Martins (1968). Para eles, o empresariado industrial forma um grupo fraco, desorganizado, passivo, politicamente acanhado e incapaz de formular e implementar projetos de hegemonia. No segundo grupo estão autores que defendem a ideia central de que a burguesia industrial constitui um grupo de pressão eficiente, ou mesmo uma classe política e ideologicamente hegemônica.

A obra de Fernando Henrique Cardoso (1964) oferece uma perspectiva original sobre o assunto. Até 1964, prevalecia a análise tradicional da “interpretação nacional-burguesa”, que defendia a visão maniqueísta de que a sociedade brasileira se dividia entre dois grandes grupos antagônicos e irreconciliáveis: de um lado estava a elite oligárquica agrário-exportadora que, aliada aos interesses imperialistas, opunha-se ao desenvolvimento industrial, cujos idealizadores, do outro lado, eram a burguesia industrial nacional, a classe média técnica e os trabalhadores urbanos. Ou seja, de um lado estaria o impulso da modernidade, representado pelos industriais, e de outro a resistência do conservadorismo, representado pela elite agroexportadora tradicional.

Cardoso (1964) ataca diretamente essa interpretação, chamando atenção para a heterogeneidade da classe industrial. Segundo ele, os industriais tinham se constituído como camada social muito recente e rapidamente e, dada a sua origem de classe não-industrial, tinham dificuldades de agir como uma classe, em torno de

interesses explícitos de classe. Ou seja, não manifestavam valores comuns, ainda que o nível de remuneração do capital fosse alto. Nas pesquisas que fez, identificou um perfil imediatista e reativo dos empresários industriais, o que denotava fragilidade. As Federações estavam mais preocupadas em lutar contra medidas que as poderiam prejudicar do que elaborar projetos que pudessem imprimir a sua marca no desenvolvimento industrial do país. Como consequência, a ação coletiva ficava prejudicada e os industriais terminavam por se sustentar mais em seu status social do que no seu real potencial empreendedor. Em outras palavras, as condições de sua ação impediam que os interesses de classe fossem definidos claramente. Ao invés de se reunirem em torno dos problemas gerais da indústria, os industriais tendiam a colocar na frente os problemas de suas próprias empresas. Assim, a atuação dos empresários industriais flutuava ao sabor das políticas governamentais e do investimento estrangeiro. Em síntese, as condições sociais de formação da burguesia nacional impediam que a sua posição de classe se tornasse compatível com a sua situação de classe. Assim, a burguesia industrial estaria sujeita ao mesmo fenômeno que atingiu o proletariado (CARDOSO, 1964).

Na mesma direção, Luciano Martins (1968) argumentava que a burguesia nacional, no final da década de 1960, não representava um grupo efetivamente empenhado em promover o desenvolvimento nacional. No contexto da modernização conservadora, concluiu que a burguesia industrial constituía uma classe heterogênea e passiva, incapaz de formular um projeto de desenvolvimento nacional. Segundo ele, os industriais tinham consciência de seu papel secundário na definição dos rumos econômicos do país. Colocada em destaque a burguesia nacional diante do pano de fundo do processo de formação do capitalismo nacional, é possível perceber que seu papel acanhado é tanto efeito quanto causa do referido processo.

Para Cardoso (1964), as condições sociais, históricas e culturais da burguesia industrial dos países subdesenvolvidos eram substancialmente diferentes das encontradas nos países do capitalismo central: primeiro, pelo desenvolvimento tecnológico diferente; segundo, porque o impulso industrial encontra mais resistência em sociedades mais tradicionais; terceiro, porque a industrialização significa, para os países capitalistas considerados desenvolvidos, a única oportunidade de integração ao comércio internacional. Assim, o poder da burguesia se constituiu

mais como um poder de veto sobre a ação pública do que em uma capacidade de influenciar o que foi feito. No entendimento de Santos (1978), a burguesia brasileira não surgiu como classe organizada, porque não se integrou por meio de um mercado nacional apoiado pela ação estatal, mas pela mediação de um mercado internacional, cujo controle estava nas mãos de outros mercados nacionais. A inexistência de uma classe burguesa bem definida na sua interação com o Estado acarretou o desinteresse dos capitalistas brasileiros por três esferas fundamentais para as sociedades liberais ocidentais: a organização militar, o sistema educacional e a burocracia pública.

Para além dos trabalhos de Cardoso (1964) e Martins (1968), outro grupo de trabalhos merece destaque justamente pelo contraponto que estabelece com o primeiro. Os trabalhos de Eli Diniz, Renato Boschi e Maria Antonieta Leopoldi, realizados entre as décadas de 1970 e 1980, destacam a importante participação dos empresários na industrialização brasileira e tentam reabilitar a figura do empreendedor como um protagonista do desenvolvimento nacional.

Avaliando o período entre 1930 e 1945, Eli Diniz (1978), apesar de concordar com Cardoso (1964) sobre a dependência da burguesia industrial em relação às classes agroexportadoras mais tradicionais e a falta de consciência de seus interesses próprios, afirma que a elite industrial foi muito eficiente e desempenhou um papel histórico importante. Mesmo tendo que se adaptar a um contexto decisório fechado, tanto no início do governo Vargas quanto no período militar, mas ainda assim conseguiram desenvolvimentos setoriais importantes. Ainda que não tenha ostentado a hegemonia no processo de instauração da nova ordem econômica, segundo a autora, a burguesia industrial teve uma ação consistente e estratégica no esquema de alianças que conduziu à consolidação do novo regime. Uma das grandes barreiras enfrentadas pela classe dos industriais era a sua pulverização. Não obstante, um núcleo formado por um pequeno número de empresas de grande porte adquiriu um peso econômico importante e um razoável grau de consolidação e visibilidade, ao contrário dos empreendimentos menores e mais pulverizados. Além disso, a partir dos anos 1930, os empresários conseguiram atingir razoável grau de unidade de ação através de suas entidades de classe, que galgaram visibilidade nacional. Em suas conclusões, Diniz (1978) reafirma que as abordagens de Cardoso (1964) e Martins (1968), as quais viam na burguesia um grupo fraco, passivo e

desarticulado, consistem em simplificações do papel econômico e político e não resistem a uma análise mais pormenorizada.

Seguindo a mesma linha de Diniz (1978), Boschi (1979), analisando o período entre 1930 e 1964, assevera que a ação dos empresários industriais contribuiu efetivamente para as formas institucionais adquiridas pelo capitalismo no Brasil, país de industrialização tardia. Apesar de o Estado ter se configurado como ator central na constituição do regime econômico, os industriais revelaram considerável capacidade de condução de uma série de medidas que garantiram espaços de negociação e condições de crédito favoráveis, a despeito da visão autoritária que algumas lideranças industriais ostentavam, considerando o Estado como uma espécie de campo privado das elites.

Complementando essa abordagem, o trabalho de Leopoldi (1984), sobre o período entre 1930 e 1940, vem acrescentar que os empresários não constituíam uma classe totalmente passiva, como queriam Cardoso (1964) e Martins (1968), mas eram capazes de questionar o corporativismo estatal e influenciar o projeto original do governo. Embora a burguesia industrial não detivesse o papel de hegemonia, também não se deixou tutelar pelo Estado. Ainda que não tivesse um projeto de desenvolvimento definido, a burguesia industrial atuou influenciando o Estado, os trabalhadores, os meios de comunicação, e o sistema de ensino. Por outro lado, a falta de homogeneidade interna dificultou o estabelecimento de um projeto de hegemonia.

Se, de uma maneira geral, os industriais começaram a assentar uma identidade de classe, diferenciando-se dos agroexportadores, e aproximando-se do Estado a partir de grupos econômicos, entre 1930 e 1945, o período da década de 1950 é marcado pela consolidação das entidades de classe, as federações industriais, por meio das quais diversas propostas e projetos da burguesia empresarial puderam chegar ao Estado e à sociedade civil, e o capital estrangeiro conseguiu penetrar na economia brasileira, potencializando os espaços da iniciativa privada. Com o advento do autoritarismo, contudo, adveio uma nova fase na qual o empresariado brasileiro se constituiu como ator político, sofisticando sua capacidade organizacional baseada no corporativismo, mas também consolidou as associações setoriais civis, que se constituíram em novas arenas de negociação. Com a abertura democrática, nos anos 1980, as entidades de classe ganham nova visibilidade e

representação, inclusive no cenário político partidário, participando ativamente da nova Constituinte (FIGUEIREDO, 2009).

Outros dois estudos merecem destaque por defenderem a classe industrial como um grupo eficiente, organizado e dotado de um projeto de hegemonia. São os trabalhos de Bresser Pereira (1974) e Trevisan (1986). Bresser Pereira (1985) chega a afirmar que o processo de democratização deriva de um projeto burguês de hegemonia política, enquanto Trevisan (1986) identifica uma estratégia econômica e política exitosa na ação do empresariado, indo além do direcionamento do processo de industrialização.

Trabalhos como os de Fernandes (1975), Furtado (1964) e Pelaez (1972) abordam processos mais amplos, macroestruturais, considerando a burguesia industrial como um de seus atores. Fernandes, considerando a chamada revolução burguesa no Brasil, aborda a burguesia industrial na sua gênese contraditória em relação às forças tradicionais que lutavam para manter seu poder, o que marcou profundamente o tipo de capitalismo que terminou por se desenvolver no Brasil, o “capitalismo dependente”, nas palavras de Fernandes (1976), resultado da acomodação contraditória das forças modernizadoras às forças tradicionais.

Se para Furtado (1964) a indústria nasce da crise do setor exportador, para Pelaez (1972), ao contrário, ela se expandiu acompanhando a expansão do setor externo. Parece haver evidência da validade, pelo menos parcial, de ambas as posições (FIGUEIREDO, 2009). De toda forma, os estudos apontam para a burguesia industrial como um agente do processo de desenvolvimento industrial, mas que dependeu sempre de um estímulo exógeno para desempenhar seu papel. A natureza tardia do capitalismo no Brasil teria conferido ao Estado brasileiro a função de capitanear o processo de industrialização, deixando em segundo plano a burguesia industrial que, apesar disso, teve um papel importante na definição dos rumos do desenvolvimento econômico.

Como dito no início, as interpretações sobre a burguesia variam em função da abordagem e orientação teórica de quem interpreta. A dinamização da economia brasileira nas últimas décadas aponta para a superação do contexto de capitalismo dependente, tal como indicado por Fernando Henrique Cardoso, Celso Furtado e Florestan Fernandes. Por outro lado, o tamanho das desigualdades que persistem

desafia qualquer intelectual que tente apontar o país como pertencendo ao clube dos países capitalistas mais avançados.

As considerações teóricas precedentes referem-se ao período em que se institucionalizou uma sociedade industrial no Brasil, apontando para a participação da burguesia nacional no estabelecimento de um mercado de trabalho condicionado à lógica do capital, difundindo a ideologia da importância da iniciativa privada para o desenvolvimento do país, nos moldes do que vinha sendo experimentando principalmente pelos Estados Unidos e pelos países europeus nos quais o capitalismo se encontrava mais avançado.

De todo modo, é possível perceber duas maneiras de encarar a atuação dos empresários no Brasil. Uma que toma o empresário como agente racional, movido por interesses particulares, dispostos a utilizarem as instituições públicas e aparatos governamentais para alcançar seus objetivos privados. E outra, que assume que a relação entre os empresários e o Estado no Brasil sempre foi o aspecto mais importante para entender o empresariado, de modo que as instituições do Estado também têm um papel histórico na indução de demandas por parte da burguesia industrial.

Além disso, a abordagem dos estudos sobre o empresariado varia desde uma perspectiva de análise das “elites econômicas” até a abordagem da relação e vinculação do empresariado com a burguesia estatal, passando pelas visões que tendem a considerar esse grupo como corporações divididas entre o poder econômico e o poder político. Resta também um debate muito pouco resolvido acerca da influência da relação entre os poderes executivo e legislativo sobre a ação dos empresários nacionais. De todo modo, as análises expostas acima se referem principalmente a dois momentos da história brasileira: o governo Getúlio Vargas e o período ditatorial pós-1964.

O período após a abertura democrática foi marcado por análises sobre o empresariado que tendem a se dividir em duas abordagens, uma que privilegia a noção de “elites” e outra que coloca ênfase na relação dos empresários com a burocracia estatal. Novamente recorrendo a Bresser-Pereira (2007), a burguesia, na segunda abordagem, se caracterizaria no período democrático recente como um grupo estratégico não apenas do ponto de vista econômico, mas principalmente do ponto de vista político, dado que o processo de profissionalização teria conferido a

essa classe não apenas o poder financeiro, mas também a capacidade técnica de apontar ao Estado os rumos do desenvolvimento. Essa abordagem está em consonância com a noção de “anéis burocráticos” elaborada por Cardoso (1975) que se refere ao recrutamento de empresários para os cargos econômicos e políticos de alto escalão, com grande poder de decisão. Um dos indicadores empíricos que torna essa abordagem importante é o crescimento das associações empresariais que, após a redemocratização na década de 1980, se fortaleceram e alcançaram proeminência política, em que seus membros passaram a ocupar a direção dessas associações, muitas vezes utilizadas como trampolim para cargos políticos eletivos no legislativo, seja municipal, estadual ou federal.

A formação de *lobbies* se desenvolveu nesse contexto, fortalecendo representações setoriais unidas diante de determinados interesses, em torno de “bancadas” constituídas no congresso federal. A força adquirida por entidades como FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) e CNI (Confederação Nacional da Indústria), estruturadas em uma lógica muito evidente de centralização, deu vazão aos interesses variados do empresariado no sentido de adquirirem forma política no interior do Estado. Isso tem se refletido no aumento da representação política do empresariado, se urbano ou rural, no congresso nacional.

De especial interesse para esta pesquisa, encontram-se em Bresser-Pereira (1993) considerações sobre as origens étnicas do empresariado paulista. De acordo com o autor, embora se tenha disseminado amplamente que o empresariado paulista tem suas origens nas famílias brasileiras ligadas ao café, a verdade a classe empresarial deriva muito mais de famílias imigrantes de classe média. Essa afirmação coloca em xeque a ideia de que a industrialização decorreu de uma espécie de aliança entre a burguesia industrial e os trabalhadores urbanos, em favor do entendimento de que a classe burguesa era majoritariamente formada por filhos ou netos de estrangeiros, quando não pelos próprios imigrantes. Os dados que o autor apresenta aponta que 84% do empresariado era estrangeira, sendo 50% imigrantes, 23% filhos de imigrantes e 11% de netos imigrantes, a maioria deles vindo da Europa, tanto dos países centrais quanto do leste europeu, e também dos Estados Unidos.

Estes dados apontam que, dada a origem étnica tanto de estrangeiros quanto das famílias brasileiras envolvidas na produção do café, o empresariado industrial é

majoritariamente branco desde a sua origem. Esse fato faz todo sentido se recuperarmos as discussões do capítulo 1, nas quais foram identificadas as barreiras para que os trabalhadores negros e seus descendentes, saídos do regime escravocrata, adentrassem posições de maior recompensa e prestígio no mundo do trabalho. As pesquisas, desde então, vêm demonstrando avanços paulatinos que não foram capazes ainda de criar uma situação de todo diferente da que se verificou na primeira metade do século XX. Empregadores negros são referência rara nos estudos sobre a história econômica e do trabalho, bem como na sociologia elaborada no Brasil.

Mas, e quanto aos empregadores do setor de comércio e serviços? Vale a mesma lógica? As referências sobre os empregadores do comércio, apesar de o setor ser atualmente o que mais emprega e gera riqueza no Brasil, são escassas. Há uma bibliografia crescente, nas áreas de administração e economia, que abordam problemas relativos a produtividade e inovação nas pequenas empresas do ramo de comércio e serviços. Também é possível encontrar uma bibliografia sobre utilização de tecnologia da informação nos serviços, bem como de estratégias de marketing que podem ser aplicadas a diferentes segmentos deste setor. Contudo, não há uma bibliografia que reflita um esforço de contextualização e caracterização dos empresários do comércio e dos serviços, como há para o empresariado industrial. Talvez a dificuldade de elaboração teórica e conceitual resida no crescimento recente do setor de serviços, mas também na complexidade que ele apresenta do ponto de vista das relações de trabalho sujeitas às mais diferentes conformações.

No Brasil, as últimas três décadas foram marcadas pelo crescimento contínuo dos vínculos empregatícios no que se convencionou chamar de setor de serviços. Como ressalta Nunes (2011), a distinção tradicional entre os setores de atividade econômica define o setor terciário de forma residual, ou seja, o terciário comporta tudo o que não cabe no primário e no secundário, compreendendo atividades de comércio, transportes, saúde, educação, lazer, beleza e diversos outros serviços que diferem da produção agrícola e industrial, por sua característica imaterial. Entretanto, uma definição residual parece cada vez mais inadequada diante do vigor que os serviços vêm adquirindo na atualidade. Tal sociedade de serviços requer um aumento da produtividade global, da renda e do consumo. Contudo, o consumo de

mercadorias duráveis característico de uma sociedade industrial avançada dá lugar ao crescimento paulatino do consumo de serviços. Diferentemente dos bens primários e industrializados, os serviços não estariam sujeitos à saturação de mercado, tendo a capacidade de se multiplicarem de forma heterogênea e diversificada (NUNES, 2011).

O estadunidense Daniel Bell (1977) elaborou uma importante reflexão em relação ao crescimento do setor de serviços. A qualidade de vida nesse novo paradigma não diz respeito mais ao acesso a bens materiais, mas a determinados serviços. As exigências relativas à qualificação do trabalhador mudam, passando do conhecimento técnico para a capacidade de produzir e lidar com uma grande quantidade de informação. Nesse sentido, novas ocupações foram forjadas, e várias outras já existentes passaram por uma reconfiguração, inclusive aquelas que dão suporte à produção industrial. Uma série de serviços foi desenvolvida em torno do avanço da telemática que, contudo, não implicou a queda dos serviços de baixa qualificação.

O crescimento do setor de serviços, entretanto, não significou o fortalecimento da proteção e regulamentação do trabalho. Ao contrário, deu origem à novas formas de gestão que enfraquecem as relações salariais, os laços associativos, os direitos e proteções trabalhistas, desqualificando o trabalho principalmente daqueles que já são mais vulneráveis. Nesse sentido, a flexibilização, a subcontratação, a informalidade e a precarização são fenômenos constitutivos do processo de transformação mais ampla do mundo do trabalho, que inclui o avanço do setor de serviços, atingindo não apenas os postos de trabalho menos qualificados, mas também os que ocupam lugar privilegiado.

O crescimento do setor de serviços no Brasil se deu pela alta absorção de força de trabalho não qualificada. Em oposição a esse grupo, cresceu o número de profissionais ligados ao conhecimento e à informação. Desse modo, o setor de serviços passou por uma espécie de polarização, marcada pela desarticulação do trabalho assalariado e aumento da precarização e informalização (MORAES, 2006). Não obstante, responde hoje por cerca de dois terços do PIB. No contexto econômico mundial, a expansão dos serviços constituiu uma mudança de importância fundamental (MELO, 1998).

Na visão crítica de Almeida (2004), a expansão do setor terciário não representou um aprofundamento da ruptura entre indústria e serviços. Houve, na realidade, uma diluição da lógica entre as duas dimensões, fazendo com que, em alguns momentos, ambas se confundam, haja vista as características industriais que adquire a produção de serviços padronizados, como os oferecidos em *fast foods*. Almeida (2004) destaca ainda que os serviços relacionais – que implicam interação direta entre o servidor e o cliente – foram os que mais cresceram. Isto se deve ao aumento da renda, que permite, por exemplo, que um trabalhador delegue ao outro a satisfação das suas necessidades e desejos. Essa relação, muitas vezes, recoloca um padrão de subordinação em um trabalho caracteristicamente servil.

Segundo Almeida (2004), a lógica econômica que estruturava as relações sociais nas sociedades industriais tradicionais vem dando lugar a normas culturais que pautam diferentes significados para as relações de serviço. Dessa forma, o reconhecimento do valor do trabalho deixa de ser definido predominantemente pela dimensão econômica e passa a ser definido nas dimensões social e cultural. Por outro lado, as interações humanas passam para o primeiro plano da análise, e a importância atribuída às competências desenvolvidas pelos indivíduos nessa interação apresentam aspectos negativos, e a exclusão econômica passa a reforçar a exclusão sócio-cultural. Inegavelmente, para o autor, vivemos em uma sociedade de serviços, uma sociedade que vem passando por um lento e profundo processo de terciarização pelo qual as atividades de serviço adquirem papel central na geração de emprego e de riqueza. Na própria produção industrial, os serviços se tornaram indispensáveis. Entretanto, cabe questionar se existem diferenças irreduzíveis entre a produção industrial e a produção de serviços, ou se há, na verdade, uma intensificação e estreitamento da relação entre indústria e serviços. Nessa linha, estaríamos vivendo não em uma sociedade pós-industrial, como apontou Daniel Bell, mas em uma sociedade neo-industrial. Este ponto permanece carente de abordagens mais profundas. Os estudos contemporâneos têm se dedicado a análise das lógicas de serviço (tipos de produtores e consumidores, formas de interação e de organização do trabalho, nas suas dimensões relacional e simbólica). A atenção, portanto, passa estar nas características de imaterialidade e intangibilidade do trabalho em serviços (ALMEIDA, 2004).

Almeida (2004) vai mais longe ao afirmar que a divisão entre os setores primário, secundário e terciário perdeu seu potencial analítico. Para o autor, o terciário é uma construção social do século XX. Seu estatuto econômico, social e simbólico se transformou, acompanhando a institucionalização de diferentes atores sociais. As atividades que hoje chamamos de serviços antecedem o referido século, e eram designadas, entre outras denominações, de forma pré-científica, de “extração/agricultura”, “produção/indústria” e “trocas/comércio”. O momento atual impõe uma revisão conceitual da sociologia do trabalho, que se estruturou em torno da análise do trabalho industrial. Ainda que diversos estudos clássicos da sociologia do trabalho já apontassem para a importância das atividades de serviço, o modelo de análise do trabalho industrial se colocava em oposição às análises das atividades terciárias. Dentre as principais características das atividades de serviço, podemos elencar: variedade econômica e produção de bens diversificados; participação do cliente no processo de produção ou de criação de tecnologia; ênfase no discurso da qualidade total na tentativa de adaptar o produto às necessidades do cliente e adaptar a produção de serviços às necessidades organizacionais específicas; dinâmica da organização do trabalho; exigência de recursos humanos com capacidades personalizadas.

A heterogeneidade do setor de serviços impõe limitações às tentativas de classificá-lo de maneira mais precisa e adequada. Partimos da classificação proposta por Browning e Singelmann (1978), que divide o setor de serviços em: a) produtivos (serviços bancários, financeiros, seguros, imobiliários, de engenharia, de arquitetura, de contabilidade); b) distributivos (comércio, transporte, armazenamento, comunicações); c) sociais (saúde, educação, serviços religiosos, postais, demais serviços governamentais); d) pessoais (domésticos, reparação e manutenção, higiene e beleza, hospedagem e alimentação, diversões, dentre outros).

Dada essa imensa variedade, a delimitação de um conjunto de características distinguíveis dos empregadores do setor de comércio e serviços se torna uma tarefa difícil. A falta de pesquisas sobre as diferentes manifestações do trabalho no comércio e serviços impede maior aprofundamento sobre o perfil do grupo que emprega nestes ramos. O que parece ser consenso é que o comércio e os serviços constituem um contexto favorável ao avanço da informalidade e da precariedade, e isto vale tanto para trabalhos pouco qualificados, como os serviços pessoais, quanto

para atividades altamente qualificadas, com o trato com tecnologias da informação. No setor de comércio e serviços é possível encontrar pessoas com os mais variados perfis de formação e rendimentos, desempenhando funções tão flexíveis que o trabalho, em alguns casos, chega a se confundir com atividades de lazer.

Costa (2005), em um artigo sobre a forma como os empresários pensam a política e a democracia, analisou o ponto de vista institucional de duas entidades de empregadores do comércio, a Associação Comercial de São Paulo (ACSP) e a Federação do Comércio do Estado de São Paulo (FECOMÉRCIO-SP). Novamente predominando o sudeste no que diz respeito às organizações empresariais, a pesquisa feita pelo autor passa pela análise da ação política do empresariado face aos seus interesses enquanto classe. A análise aponta um comportamento não muito diferente do que o verificado para as associações industriais, predominando um comportamento reativo dos empresários tanto no âmbito da política econômica quanto em relação ao funcionamento das instituições políticas. As ações conjuntas tendiam a ser mais pragmáticas do que programáticas, revelando que os interesses de determinados grupos eram colocados na frente dos interesses mais propriamente de classe. A FECOMÉRCIO, apesar das limitações legais, tendeu a desempenhar uma atuação política mais acentuada, de modo a buscar maior participação nas decisões quanto aos rumos a serem tomados pela democracia no país. Fora esse registro, não há trabalhos significativos que acrescentem informações de maior interesse sociológico.

Há que se ressaltar oportunamente o papel que as entidades mantidas tanto pela indústria quanto pelo comércio, diga-se Serviço Social da Indústria (SESI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), por um lado, e Serviço Social do Comércio (SESC) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), por outro, desempenharam na conformação do mercado de trabalho brasileiro e, principalmente, na atuação normativa incisiva sobre a formação profissional, calcada nas demandas do empresariado por mão de obra qualificada e disposta a atender aos anseios do mercado. Os detalhes da história dessas instituições escapam ao escopo deste trabalho, mas vale lembrar que tais instituições desenvolveram uma trajetória de influência sobre os rumos da formação de uma parcela muito grande dos trabalhadores no Brasil, e parecem crescer e se fortalecer mesmo diante da implantação, por parte do governo federal, da rede federal de educação técnica e

tecnológica, na figura dos Institutos Federais (IFs), cujo objetivo é ampliar a formação técnica, tecnológica e científica da população como um todo, em especial dos trabalhadores. Uma das frentes nas quais essas instituições têm atuado, com respaldo do governo, é na tentativa de aumentar os níveis de formalização do mercado de trabalho, empreitada da qual o SEBRAE também se incumbem.

A sociologia do trabalho vem identificando o avanço da informalidade e da precariedade no setor terciário, vinculando inclusive características raciais e de gênero à composição de postos de trabalho mais ou menos formalizados e reconhecidos, de forma que é possível apontar uma participação ambígua da população negra: está presente em serviços tradicionalmente subalternos, como serviço doméstico, mas tem maiores chances de alcançar postos com maior remuneração, sobretudo quando adotam a posição de autoempregados, na forma de empreendedor individual e micro ou pequeno empresário. Pesquisas recentes mostram que os negros (pretos e pardos) passaram a ser maioria entre os pequenos empreendedores no Brasil. O resultado é bastante interessante, embora exija pesquisas mais minuciosas do ponto de vista sociológico.

Esse movimento de ascensão e recente protagonismo negro no setor de serviços pode estar ligado a duas tendências muito diversas: a) de um lado, é possível que estejamos vivendo em uma sociedade na qual as oportunidades começam a crescer para a população negra, a despeito do racismo e das práticas de discriminação diárias vividas por negros e negras cotidianamente; essa abertura pode estar relacionada, ademais, com a ampliação, ainda que muito aquém do que se espera, do acesso dos negros ao ensino superior, como resposta ao incremento na qualificação; b) por outro lado, a entrada crescente dos negros em pequenos empreendimentos pode estar relacionada ao fechamento do mercado de trabalho, que sofre atualmente um incremento nas taxas de desemprego, e que pode estar expulsando prioritariamente a população negra dos postos de trabalho que passaram a ocupar com o crescimento da economia na primeira década do corrente século. Empurrados pela necessidade, os empreendedores negros podem ter motivações que não passam pela busca de conhecimentos e condições de empreender com segurança econômica e financeira, mas que podem estar vinculadas a uma estratégia de autoemprego diante de um mercado de trabalho que se retrai. As consequências, todavia, da aposta de parte considerável da classe

trabalhadora negra no desenvolvimento de um empreendimento capitalista, seja ele na indústria, no comércio ou nos serviços, pedem uma análise mais acurada e constituem um objeto de pesquisa promissor para um futuro muito próximo. Isto porque, assim como os trabalhadores negros tendem a adentrar em ocupações mais precárias, informais e subalternas, os empregadores negros, tendem a seguir a mesma direção, já que é mais factível que o indivíduo se torne empregador na ocupação que já desempenha e na tem experiência.

Por isso, é fundamental tentar prever, no sentido estatístico do termo, quais são as chances que um/a trabalhador/a negro/a, seja empregado/a ou auto-empregado/a, tem de se tornar empregador/a, face às chances experimentadas pelos/as brancos/as. Em outras palavras, é importante questionar quais são as características que fazem com que determinado indivíduo tenha maior ou menor chance de ocupar a posição de empregador. A pergunta é: como se chega lá? Contudo, antes disso, será apresentado o perfil do/a empregador/a brasileiro/a.

## 2.5 PERFIL DOS(AS) EMPREGADORES(AS) NO BRASIL

O objetivo desta seção é delinear o perfil dos empregadores e empregadoras no Brasil. Para isto, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do ano de 2014, produzidos pelo IBGE. A exposição a seguir lançará mão de tabelas simples que ilustram, de forma descritiva, as principais características dos empregadores, enfatizando características que estão teoricamente relacionadas com os rendimentos.

Para traçar o perfil dos/as empregadores/as, pode-se começar comparando a composição de raça e sexo de cada grupo dos ocupados – empregadores, empregados e “conta própria”. É possível notar que, em termos dos grupos de cor/raça desagregados, os brancos são a maioria entre os empregadores, perfazendo 66,8%. Pardos constituem um grupo minoritário, com 27% e menor ainda é o grupo dos pretos, com 4,9%. Quando passamos para a posição de empregado, percebemos uma nítida mudança. Os brancos diminuem sua participação para menos da metade do total, 49,7%, enquanto os pardos e pretos sobem para, respectivamente, 39,4% e 10%. Quando se passa de empregado para

“conta própria”, não há alteração para os brancos, mas há um pequeno incremento da participação dos pardos, enquanto a participação dos negros sofre um decréscimo. O padrão se repete quando utilizamos uma representação dicotômica para cor ou raça, aglutinando pretos e pardos na categoria “negro” e mantendo os brancos em uma categoria separada. Isto demonstra que a composição das posições no mercado de trabalho reflete uma assimetria por grupos de cor e que parece haver uma divisão entre empregadores e não empregadores. É importante notar que os negros constituem mais de 48% dos ocupados mas, entre os empregadores, perfazem apenas 32,3%.

**Tabela 1- Ocupados “não agrícola” do setor privado – Posição na ocupação, segundo cor/raça, cor/raça agregada, sexo e sexo e cor agregados - Brasil 2014**

<b>Cor ou raça</b>	<b>Empregador</b>		<b>Empregado</b>		<b>Conta Própria</b>	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Indígena	3.107	0.1	86.476	0.3	33.514	0.3
Branca	1.883.994	66.8	16.049.806	49.7	4.904.563	49.7
Preta	138.236	4.9	3.231.299	10.0	857.946	8.7
Amarela	33.366	1.2	189.049	0.6	52.309	0.5
Parda	762.311	27.0	12.702.770	39.4	4.028.816	40.8
<b>Total</b>	<b>2.821.014</b>	<b>100.0</b>	<b>32.259.400</b>	<b>100.0</b>	<b>9.877.148</b>	<b>100.0</b>
<b>Cor ou raça agregada</b>						
Branco	1.883.994	67.7	16.049.806	50.2	4.904.563	49.9
Negro	900.547	32.3	15.934.069	49.8	4.886.762	50.1
<b>Total</b>	<b>2.784.541</b>	<b>100.0</b>	<b>31.983.875</b>	<b>100.0</b>	<b>9.791.325</b>	<b>100.0</b>
<b>Sexo</b>						
Masculino	1.977.668	70.1	19.459.188	60.3	6.987.248	70.7
Feminino	843.346	29.9	12.800.212	39.7	2.898.900	29.3
<b>Total</b>	<b>2.821.014</b>	<b>100.0</b>	<b>32.259.400</b>	<b>100.0</b>	<b>9.877.148</b>	<b>100.0</b>
<b>Raça e sexo agregados</b>						
Homens brancos	1.276.663	45.9	9.095.724	28.4	3.290.133	33.6
Mulheres brancas	607.331	21.8	6.954.082	21.8	1.614.430	16.5
Homens negros	680.478	24.4	10.210.397	31.9	3.638.556	37.2
Mulheres negras	220.069	7.9	5.723.672	17.9	1.248.206	12.7
<b>Total</b>	<b>2.784.541</b>	<b>100.0</b>	<b>31.983.875</b>	<b>100.0</b>	<b>9.791.325</b>	<b>100.0</b>

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Nota: Nesta tabela os ocupados são constituídos apenas por empregadores, empregados e trabalhadores por conta própria, todos não agrícolas. Foram excluídos aqueles inseridos em ocupação agrícola e atividades auxiliares das ocupações agrícolas, bem como funcionários públicos e membros das forças armadas. Trata-se, portanto, do núcleo “do mercado de trabalho urbano”.

Quanto ao sexo dos/as ocupados/as, a distribuição é também visivelmente favorável aos homens. Eles são algo em torno de 63% no conjunto dos ocupados, enquanto que entre os empregadores são 70,1%. Já as mulheres, que são 36% entre os ocupados, são apenas 29,9% entre os empregadores. Na posição de empregados, homens e mulheres tendem a se aproximar da sua representação no

conjunto dos ocupados. Quando passamos para os “conta própria”, a situação verificada entre os empregadores se repete.

Quando agregamos as variáveis sexo e cor/raça, criando quatro grupos, os homens brancos, as mulheres brancas, os homens negros e as mulheres negras, é possível constatar que há uma associação entre as duas características que coloca os homens brancos na posição mais favorável e as mulheres negras na posição menos favorável. Considerando a representação de cada grupo no conjunto dos ocupados podemos ver em que medida a distribuição por cor e sexo nas diferentes posições varia consideravelmente. Os homens brancos, que são 30,7% dos ocupados, constituem 45,9% dos empregadores. As mulheres brancas, que somam 20% entre os ocupados, ficam em torno de 22% dos empregadores. Os homens negros, que somam mais de 32% dos ocupados, são apenas 24 % dos empregadores. As mulheres negras, por sua vez, que são mais de 16% entre os ocupados, constituem apenas 7,9% do grupo dos empregadores. Quando passamos aos “conta própria”, temos uma ligeira aproximação da participação válida para o todo, mas ainda é possível verificar disparidades em desfavor dos negros: homens negros e mulheres negras permanecem sub-representados, enquanto mulheres brancas e homens brancos têm participação maior que a verificada no grupo dos ocupados.

É possível identificar na tabela 2 que as mulheres, de forma geral, são mais escolarizadas que os homens. Isto também é válido para a força de trabalho como um todo, como bem demonstraram Bruschini (2007) e Abramo (2010). A representação da mulher como “força de trabalho” secundária é confrontada por essas autoras justamente pelo fato de que houve uma mudança muito importante de perfil da força de trabalho feminina ao longo das três últimas décadas que colocou as mulheres à frente dos homens em termos de qualificação geral. Contudo, o sexismo ainda opera no mercado de trabalho fazendo com que os anos de estudos das mulheres sejam menos remunerados que os dos homens.

**Tabela 2- Empregadores/as - Média de anos de estudo, por cor/raça e sexo - Brasil 2014**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Branços</b>	11,8	13,1	12,2
<b>Negros</b>	10,2	12,0	10,6
<b>Total</b>	11,2	12,8	11,6

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Há uma disparidade racial na realização socioeducacional (LIMA, 2001; HASENBALG, SILVA & LIMA, 1999). Tanto entre os homens quanto entre as mulheres, ser negro(a) está ligado a uma escolarização mais precária. A literatura sociológica e pedagógica, entretanto, têm produzido cada vez mais pesquisas que indicam que essa disparidade não está relacionada apenas à origem social, mas também ao preconceito e discriminação enfrentados pelas crianças negras em contextos escolares marcados pelo racismo (CAVALLEIRO, 2000).

Outra característica importante que interfere, do ponto de vista teórico, no aumento nos níveis de renda e bem-estar é o tempo de experiência no mercado de trabalho. Estima-se que a renda, em alguma medida, acompanha o incremento da experiência pela qual, presume-se, o(a) trabalhador(a) adquire um volume maior de habilidades relacionadas a sua função no mundo da produção. É de se esperar, é claro, que assim como acontece com outras variáveis, a experiência seja afetada pela conjuntura do mercado de trabalho. No entanto, a experiência está relacionada em alguma medida com a possibilidade de ascensão profissional. Por outro lado, cabe ressaltar que a relação entre experiência e rendimento tem uma forma parabólica, ou seja, quando correlacionada com a idade, a renda tende a aumentar até determinado ponto, a partir do qual ela tende a diminuir. Isto se deve ao fato de que os indivíduos tendem a se retirar do mercado de trabalho quando alcançam algo por volta do limite da idade ativa (no Brasil, 64 anos), o que implica uma diminuição de rendimentos, ainda que se verifique o acesso a rendimentos de aposentadoria.

**Tabela 3- Empregadores/as - Média de anos de experiência, por cor/raça e sexo - Brasil 2014**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Branços</b>	32,2	27,3	30,7
<b>Negros</b>	31,0	26,0	30,1
<b>Total</b>	31,7	27,1	30,4

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Na tabela 3 é possível perceber que os homens têm, em média, 4,6 anos mais de experiência do que as mulheres, o que os coloca hipoteticamente em vantagem, ainda que essa vantagem possa não ser muito ampla a ponto de justificar uma desigualdade substantiva nos rendimentos do trabalho. Detecta-se também um pequeno diferencial por raça, tanto entre homens quanto entre mulheres, cujo efeito pode ser considerado quase nulo. A disparidade entre os sexos diminui se considerarmos a experiência exclusivamente no trabalho principal desenvolvido pelo/a empregador/a, como mostra a tabela 4. Essa variável é importante porque está relacionada diretamente com habilidades e capacidades profissionais específicas da atividade desempenhada pelos sujeitos em questão.

**Tabela 4- Empregadores/as - Média de anos de experiência no trabalho principal, por cor/raça e sexo - Brasil 2014**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Branços</b>	14,4	11,4	13,5
<b>Negros</b>	12,4	9,5	11,6
<b>Total</b>	13,7	10,7	12,8

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Quanto à diferença racial, como na tabela anterior, a diferença continua sendo pequena para justificar uma disparidade significativa de rendimentos.

Um indicador importante da probabilidade de obtenção de determinado rendimento pelos/as empregadores/as é o tamanho do empreendimento comandado por eles/as. Como não há nos registros estatísticos da PNAD nenhuma informação

direta sobre o tamanho dos empreendimentos, utilizo a variável número de empregados (v9048) como *proxy* do tamanho do empreendimento, supondo que quanto maior o número de empregados, maior o tamanho do empreendimento e, por conseguinte, maior o montante de investimento e de lucro passível de ser auferido. Na tabela 5 é possível notar que o grupo dos brancos tem empreendimentos com número médio de empregados maior do que os empreendimentos chefiados por negros e negras. Apesar de aparentemente pequena, a diferença pode se tornar significativa quando expandida para o mercado de trabalho como um todo, considerando as especificidades de incremento tecnológico e nível de produtividade de cada ramo de trabalho. Em suma, os brancos têm empreendimentos com número médio de empregados permanentes superior ao dos negros, o que indica que têm, em média, empreendimentos maiores, com mais investimentos e, provavelmente, maior nível de lucratividade. Neste quesito, a disparidade entre grupos de cor/raça é maior que entre grupos de sexo.

**Tabela 5- Empregadores/as - Número médio de empregados, por cor/raça e sexo - Brasil 2014**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Branco</b>	5,8	5,4	5,7
<b>Negro</b>	4,9	4,8	4,9
<b>Total</b>	5,4	5,2	5,4

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Outro aspecto relevante a ser considerado quando se pensa a respeito das desigualdades de acesso a rendimentos é aquele contido na tese da segmentação do mercado de trabalho. A ideia central contida nesta teoria é a de que os processos de complexificação da divisão do trabalho conduzem a divisões dos mercados de trabalho em grupos de ocupação e áreas de atividade com maior ou menor nível de qualificação, condições de trabalho e remuneração. Tal segmentação tende a se reproduzir em função de fenômenos socioespaciais, como movimentos migratórios e processos de periferização ou *gentrificação* do espaço urbano. Todo esse conjunto afeta a distribuição da força de trabalho dentro dos grupos de atividade, que

comporta em si várias diferenciações, mas talvez as principais sejam entre rural e urbano e entre trabalho com maior e menor qualificação, como mostra a tabela 6.

**Tabela 6- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) por cor/raça e sexo nos grupamentos de atividade do trabalho principal - Brasil 2014**

	Homem negro	Mulher negra	Homem branco	Mulher branca	Total
<b>Agrícola</b>	7,3	0,7	8,5	1,6	6,2
<b>Outras atividades industriais</b>	0,3	0	0,2	0,1	0,2
<b>Indústria de transformação</b>	9,8	7,2	12,8	8,7	10,7
<b>Construção</b>	17,3	0,9	8,5	1,7	8,9
<b>Comércio e reparação</b>	38,6	41,1	36,9	39,8	38,2
<b>Alojamento e alimentação</b>	8,0	17,3	7,5	11,1	9,1
<b>Transporte e armazenagem</b>	4,4	2,4	4,4	2,9	3,9
<b>Educação, saúde e serviços</b>	2,1	5,7	4,5	12,0	5,5
<b>Outros serviços coletivos</b>	3,1	15,1	3,3	9,3	5,4
<b>Outras atividades</b>	9,1	9,8	13,6	12,7	11,9
<b>Total</b>	100	100	100	100	100

Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

Do ponto de vista da distribuição dos grupos de sexo e cor/raça nos grupos de atividade, é possível perceber o nítido domínio do grupamento de “comércio e reparação” para todos os grupos de sexo/cor, seguido de “outras atividades”, de “indústria de transformação”, de “alojamento e alimentação” e “construção civil”. O crescimento do setor de serviços certamente está por trás desse resultado. A multiplicação de empreendimentos nesse setor da economia vem marcando as últimas décadas, implicando a geração de empregos, mas também o incremento do

número de empregadores/as, principalmente pequenos/as empregadores/as. Cabe destacar, como demonstrado na tabela 6, que o grupamento de atividades de comércio e reparação é o mais permeável à mulher negra, cuja presença é pouco expressiva em posições mais privilegiadas. Entretanto, é um grupamento no qual os índices de informalidade tendem a ser altos, e os empreendimentos tendem a ser menores, apresentando uma menor probabilidade de alcançar altos rendimentos. Grande heterogeneidade é apontada também para a participação significativa do segmento “outras atividades”.

Olhando pelo prisma da proporção por sexo/cor em cada grupamento de atividade, há uma nítida masculinização das atividades industriais, sejam de transformação ou de outra natureza, da “construção”, do “comércio e reparação”, do “transporte e armazenagem” e do grupamento “agrícola”. Além da masculinização, há uma clivagem racial nítida no grupamento “agrícola”, na “indústria de transformação” e no grupamento de “educação, saúde e serviços”. Ou seja, há um predomínio do homem branco nos grupamentos de atividade que geram mais riqueza e envolvem a posse da terra e o controle dos meios de produção industrial. No outro extremo está a mulher negra, cuja representação mais expressiva se dá no grupamento de “alojamento e alimentação” e “outros serviços coletivos”, estando sub-representada em praticamente todos os demais grupos de atividade. Entre o homem branco e a mulher negra, o homem negro e a mulher branca se revezam, a depender da maior influência do gênero ou da cor/raça no conjunto dos grupos de atividade.

**Tabela 7- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) nos grupamentos de atividade do trabalho principal segundo cor/raça e sexo - Brasil 2014**

	<b>Homem negro</b>	<b>Mulher negra</b>	<b>Homem branco</b>	<b>Mulher branca</b>	<b>Total</b>
<b>Agrícola</b>	31,2	0,8	62,7	5,3	100
<b>Outras atividades industriais</b>	45,5	0	45,5	9,1	100
<b>Indústria de transformação</b>	24,2	5,3	54,3	16,2	100
<b>Construção</b>	51,7	0,8	43,6	3,9	100
<b>Comércio e reparação</b>	26,8	8,5	44,0	20,7	100
<b>Alojamento e alimentação</b>	23,3	15,0	37,5	24,2	100
<b>Transporte, armazenagem</b>	29,4	4,8	51,3	14,5	100
<b>Educação, saúde e serviços</b>	10,4	8,2	37,7	43,7	100
<b>Outros serviços coletivos</b>	15,3	22,0	28,1	42,1	100
<b>Outras atividades</b>	20,3	6,5	52,0	21,2	100
<b>Total</b>	26,5	7,9	45,7	19,9	100

Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

Deixando de lado os grupos de atividade econômica e passando a considerar agora os grupamentos ocupacionais, percebe-se a continuidade do padrão de diferenciação/disparidade por cor/raça e sexo. A grande maioria dos/as empregadores/as enquadra-se nas ocupações ligadas a direção, gerência e supervisão, independente do sexo ou cor/raça. É importante destacar a participação das mulheres, principalmente as negras, como empregadoras nas ocupações de serviços. O significado aparentemente positivo do dado pode disfarçar a ligação dessas empregadoras a uma trajetória de trabalho em serviços subalternos e precarizados, que foram desenvolvidos ao longo da vida dessas mulheres

proporcionando em algum momento de suas trajetórias a possibilidade de deixar de ser empregada e se tornar empregadora. Esse grupo também comporta as ocupações relacionadas à beleza e à estética, desenvolvidas principalmente em salões de beleza e afins, atividades bastante feminizadas.

No caso das mulheres brancas, é importante ressaltar sua participação nas ocupações ligadas às ciências e às artes. Dado o seu nível de escolaridade, a presença incisiva das mulheres nessas ocupações já era esperada. Entretanto, a disparidade racial entre elas se destaca, e o mesmo vale para os homens. Os homens negros, por sua vez, se destacam como empregadores nas ocupações vinculadas à produção de bens e serviços, que incluem os chamados serviços industriais que dão suporte principalmente a indústria de transformação, mas também a uma gama de serviços ou produção de bens secundários cada vez mais sujeitos à lógica da terceirização, tanto por parte das indústrias, quanto por parte do Estado no que tange aos serviços públicos.

**Tabela 8- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) por cor/raça e sexo nos grupamentos ocupacionais do trabalho principal - Brasil 2014**

	<b>Homem negro</b>	<b>Mulher negra</b>	<b>Homem branco</b>	<b>Mulher branca</b>	<b>Total</b>
<b>Dirigentes em geral</b>	54,4	70,1	61,2	70,4	61,9
<b>Profissionais das ciências e das artes</b>	5,1	7,2	10,1	13,8	9,3
<b>Técnicos de nível médio</b>	2,7	2,6	3,4	3,0	3,1
<b>Trabalhadores de serviços administrativos</b>	0,6	0,4	0,2	0,8	0,4
<b>Trabalhadores dos serviços</b>	3,1	15,3	2,6	7,5	4,7
<b>Vendedores e prestadores de serviço do comércio</b>	0,6	0,9	0,4	0,1	0,4
<b>Trabalhadores agrícolas</b>	7,1	0,7	8,4	1,6	6,1
<b>Trabalhadores da produção de bens e serviços</b>	26,5	2,8	13,6	2,6	14,0
<b>Total</b>	100	100	100	100	100

Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

Quanto à proporção por cor/raça e sexo em cada grupo ocupacional, é possível afirmar que, assim como se verificou em relação aos grupamentos de atividade, o grupo dos brancos desponta como empregador a partir de ocupações vinculadas ao exercício do controle sobre o trabalho de outrem, bem como à produção do conhecimento. O grupo dos homens, por sua vez, desponta a partir de ocupações ligadas a prestação de serviço do comércio, produção de bens e serviços, direção/gerência e ocupações agrícolas. Enquanto isso, a mulher negra aparece contundentemente sobre-representada apenas nas ocupações de serviços.

**Tabela 9- Empregadores/as - Distribuição dos empregadores(as) nos grupamentos ocupacionais do trabalho principal segundo cor/raça e sexo - Brasil 2014**

	<b>Homem negro</b>	<b>Mulher negra</b>	<b>Homem branco</b>	<b>Mulher branca</b>	<b>Total</b>
<b>Dirigentes em geral</b>	23,3	8,9	45,2	22,6	100
<b>Profissionais das ciências e das artes</b>	14,5	6,1	49,6	29,7	100
<b>Técnicos de nível médio</b>	23,3	6,7	50,6	19,4	100
<b>Trabalhadores de serviços administrativos</b>	36,0	8,0	20,2	36,0	100
<b>Trabalhadores dos serviços</b>	17,5	25,6	25,2	31,8	100
<b>Vendedores e prestadores de serviço do comércio</b>	36,0	16,0	44,0	4,0	100
<b>Trabalhadores agrícolas</b>	31,0	0,9	62,8	5,4	100
<b>Trabalhadores da produção de bens e serviços</b>	50,2	1,6	44,5	3,7	100
<b>Total</b>	26,5	7,9	45,7	19,9	100

Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

Por meio dessas tabelas nos aproximamos de resultados bastante claros que, em nível descritivo, apontam para uma hierarquização do mercado de trabalho com os homens brancos na ponta virtuosa, as mulheres brancas e os homens negros revezando-se nas posições intermediárias, e a mulher negra invariavelmente na ponta precária. Isto também é válido para a força de trabalho em geral, o que indica

que alcançar condição de empregador, *vis a vis* a condição de empregado, não é suficiente para escapar à desigualdade de condições de vida, pois se a posição no conflito entre capital e trabalho é fundamental para compreender a divisão de classes nas sociedades capitalistas, por outro lado ela não explica toda a complexidade da hierarquia que se consolida na interação da classe social com características adscritas, como a cor/raça e o sexo, na determinação da renda e do nível de bem-estar que os indivíduos têm chance de alcançar. Os resultados também indicam que o grupo dos empregadores é heterogêneo e comporta em si a mesma hierarquia de cor/raça e sexo que perpassa a sociedade como um todo. Em outras palavras, sexo e cor/raça são critérios que interferem não só na distribuição de indivíduos entre as classes, mas também na diferenciação de indivíduos no interior de uma mesma classe, mesmo quando essa classe é a classe que ocupa o lugar dominante nas relações sociais de produção.

Uma das hipóteses aventadas na introdução é a de que os/as negros/as não apenas estão sub-representados entre os empregadores, mas sua representação decresce ao longo dos quantis de renda, ou seja, estão em menor número ainda entre empregadores/as com rendimentos maiores. A tabela abaixo apresenta a distribuição emparelhada dos/as empregadores/as ao longo dos quantis de rendimento, por cor/raça.

**Tabela 10- Distribuição dos/as empregadores/as, segundo cor/raça, ao longo dos quantis de rendimentos**

Quantis	Brancos	Negros	Total
1	42,74	57,29	100,0
5	56,09	43,91	100,0
10	47,76	52,24	100,0
25	60,85	39,15	100,0
50	66,00	34,00	100,0
75	72,16	27,84	100,0
90	75,11	24,89	100,0
95	84,97	15,03	100,0
99	79,36	20,64	100,0

Fonte: Microdados PNAD(2014), IBGE.

A tabela acima demonstra nitidamente um padrão de distribuição por cor/raça que é desfavorável aos/as negros/as. Nos quantis de renda mais baixos, sua representação chega a ser maior que a dos/as brancos/as (1º e 10º quantis). Entretanto, do 25º quantil em diante a presença de negros/as cai progressivamente, para aumentar em 5 pontos percentuais apenas no último. Portanto, dizer que os/as negros/as estão sub-representados no grupo dos empregadores não é dizer tudo o que se pode sobre a desigualdade nesse grupo. Eles estão sub-representados especialmente nos estratos que obtêm maior renda e, por isso, não dispõem das mesmas condições que o grupo dos/as brancos/as. Essa tabela revela, portanto, a disparidade no interior de um grupo que, em princípio, poderia ser tomado como homogêneo do ponto de vista da posição na ocupação mas que, na realidade, é internamente segmentado do ponto de vista ocupacional e hierarquizado do ponto de vista dos rendimentos, por raça e sexo.

## 2.6 DESIGUALDADE RACIAL NA COMPOSIÇÃO DO GRUPO DOS EMPREGADORES

Movido pela reflexão teórica acerca do lugar do negro na história e na estrutura do trabalho no Brasil, objeto do primeiro capítulo, e pelo interesse justamente pelos negros e negras que contrariam as representações sociais, esta seção se dedica, lançando mão da técnica de análise de regressão logística, a apontar diferenças nas chances de brancos e negros alcançarem a posição de empregador, o que revela a desigualdade na composição do grupo que comanda a esfera da produção industrial, de serviços e do comércio.

Modelos logísticos trabalham com probabilidades. A probabilidade varia sempre entre 0 e 1 e é compreendida como a probabilidade de sucesso em um determinado evento. O valor 1 indica probabilidade total de sucesso e o valor 0 indica probabilidade total de fracasso. Ou seja, se a probabilidade de sucesso ( $p$ ) de determinado evento é 0,6, a probabilidade de fracasso ( $q$ ) é  $1-p$ , ou seja,  $1-0,6 = 0,4$ . As chances são determinadas por probabilidades e podem variar entre 0 e infinito (não há um valor máximo). É definida pela razão entre a probabilidade de sucesso e a probabilidade de fracasso, ou seja,  $p/1-p$ , ou  $p/q$ . No caso do exemplo citado, a

chance é dada por  $0,6/0,4$ , que resulta em 1,5. Dizemos, neste caso, que a chance é 1,5 para 1. A chance de fracasso, ao contrário, é dada por  $q/p$ , ou  $0,4/0,6$ , que resulta em 0,66 para 1. A razão de chances (*odds ratio*) é dada pela razão das chances de dois grupos diferentes obterem sucesso para um mesmo evento<sup>6</sup>.

Quando uma variável resposta é binária, utiliza-se o modelo de regressão logística, que assume que a transformação *logit* da variável resposta tem uma relação linear com as variáveis independentes. Isto faz com que a interpretação da regressão se torne mais intuitiva. A transformação da probabilidade em chance é uma transformação monotônica, o que significa que as chances aumentam quando a probabilidade aumenta, e vice versa. A transformação de chances para logaritmo de chances é a transformação logarítmica. Esta também é uma transformação monotônica. Significa dizer que quanto maior as chances, maior o  $\log^7$  das chances, e vice versa. A probabilidade é transformada em *log* das chances por duas razões básicas. A primeira é que é difícil modelar uma variável com intervalo de respostas restrito, como a probabilidade, por exemplo, que varia apenas entre 0 e 1. Transformando a probabilidade no *log* das chances, temos uma variável resposta que varia do infinito negativo ao infinito positivo. A segunda é que, entre as diferentes possibilidades de transformação, o *log* das chances é de interpretação mais fácil e direta. Uma regressão logística permite estabelecer uma relação entre uma variável resposta binária e um grupo de variáveis preditoras. Ela modela a transformação *logit* da probabilidade como uma relação linear com as variáveis preditoras.

Por exemplo, suponhamos que de cada 10 estudantes de medicina, 7 são brancos e 3 são negros. A probabilidade de estudante branco ser admitido para o curso de medicina é, portanto,  $p = 7/10 = 0,7$ , enquanto a probabilidade de não ser admitido é  $q = 1 - 0,7 = 0,3$ . As probabilidades para um estudante negro seriam, então, o contrário:  $p = 3/10 = 0,3$ , para ser admitido e  $q = 1 - 0,3 = 0,7$  para não ser admitido. Usando essas probabilidades é possível computar as chances de admissão para brancos e negros:

a) Chances dos brancos:  $0,7 / 0,3 = 2,33333$

---

<sup>6</sup> Wooldridge (2007).

<sup>7</sup> O termo *log* será utilizado como abreviação de “logaritmo”.

b) Chances dos negros:  $0,3 / 0,7 = 0,42857$

A razão de chances entre brancos e negros para a admissão na faculdade de medicina é:

c)  $2,33333/0,42857 = 5,44$  (5,44 para 1)

Ou seja, brancos teriam chances 5,44 vezes maior que as chances dos negros de serem admitidos no curso de medicina. Portanto, diríamos que, para os brancos, as chances de ser admitido no curso de medicina são 5,44 vezes maiores do que as chances dos negros serem admitidos.

Quando a variável independente da regressão logística é dicotômica, ou seja, seus valores possíveis também são 0 e 1, o intercepto é o log das chances do grupo de referência (grupo B), que assume o valor 1 na resposta. Assim, o coeficiente para o grupo A, que corresponde ao valor 0, será a razão de chances entre o grupo A e o grupo B. É preciso atentar para o fato de que, quando a variável independente também é binária, a hipótese da razão de chance ser a mesma para os dois grupos corresponde à unidade. Se a razão de chance é maior que a unidade, o valor que ultrapassa a unidade pode ser tomado como a vantagem percentual que o grupo correspondente a 0 tem sobre o grupo de referência. Se o valor for inferior a 1, a diferença entre a unidade e o valor corresponde à desvantagem do grupo que equivale A com relação ao grupo B.

Quando a variável independente é contínua, o coeficiente estimado para o intercepto é o log das chances de estar no grupo de referência quando o valor da variável independente é igual a zero, ou seja, a razão de chances de estar no grupo de referência quando a variável contínua é igual a zero é o exponencial do log das chances. Para interpretar o valor do coeficiente da variável independente, é necessário fixar a variável contínua em um valor. Fixado esse valor, é possível calcular o *logit* condicional de estar no grupo de referência quando a variável contínua for igual ao valor fixado. Assim, é possível analisar o incremento da mudança em uma unidade da variável dependente contínua no log das chances de estar no grupo de referência ao aumentar o valor fixado na variável contínua em uma unidade. A diferença entre as duas equações é o impacto sobre o log das chances, que convertida para a forma exponencial, corresponde à razão de chances. Entretanto, considerando que a transformação logarítmica converte multiplicações e divisões em adições e subtrações e a transformação exponencial

converte adições e subtrações em multiplicações e divisões, essa conversão deve levar em conta os dois lados da equação. O resultado da exponenciação, portanto, representará a razão de chances, se maior que um favorável a estar no grupo de referência, se menor que um desfavorável a estar no grupo de referência.

Em um modelo de regressão logística com várias variáveis preditoras, como o que nos interessa aqui, cada coeficiente estimado corresponde à mudança esperada no log das chances de estar no grupo de referência, no caso, entre os empregadores, mantidos todos os outros preditores constantes em certo valor. O exponencial de cada coeficiente é a razão de duas chances, ou a mudança nas chances na escala multiplicativa pela mudança em uma unidade na variável preditora correspondente, mantidas todas as outras variáveis constantes. É possível utilizar tanto variáveis qualitativas (categóricas) quanto quantitativas (numéricas) como independentes na regressão logística múltipla.

Explicando, na prática, como se dá a transformação de probabilidades em logaritmo das chances e, em seguida, em razão de chances, temos que um *logito* é definido como o *log* de base *e* das chances<sup>8</sup>:

$$[1] \quad \text{Logit}(p) = \log(\text{odds}) = \log(p/q)$$

A variável resposta deste modelo produz um resultado que pode ir do infinito negativo ao infinito positivo. Na regressão, esta forma é mais fácil de modelar para modelos de rendas. A regressão logística é, na verdade, uma regressão ordinária que usa o *logit* como variável resposta. A transformação *logit* permite uma relação linear entre a variável resposta e os coeficientes, na forma de:

$$[2] \quad \text{logit}(p) = a + bX$$

$$[3] \quad \log(p/q) = a + bX$$

Isto significa que o coeficiente na regressão logística é dado em termos de *log* da chance, ou seja, o coeficiente (*c*) implica que uma unidade que muda na variável independente resulta em (*c*) unidades mudadas no log das chances. A equação [3]

---

<sup>8</sup> Ver mais detalhes em <http://www.ernestoamaral.com/docs/dcp046-141/Aula33.pdf>.

pode ser expressa em razões utilizando a transformação do logaritmo em exponencial. Isto é feito tomando  $e$  como a base para os ambos os lados da equação:

$$[4] \quad e^{\log(p/q)} = e^{a+bX}$$

$$[5] \quad p/q = e^{a+bX}$$

$$[6] \quad OR = e^b = e^{1.694596} = 5,44$$

A razão de chances, no caso que interessa aqui, de estar no grupo dos empregadores, pode ser dada por:

$$\log(R) = \log\left(\frac{p_1/(1-p_1)}{p_2/(1-p_2)}\right)$$

$$\log(R) = \log\left(\frac{p_1}{1-p_1}\right) - \log\left(\frac{p_2}{1-p_2}\right)$$

$$\log(R) = \text{logit}(p_1) - \text{logit}(p_2)$$

que consiste na diferença entre os logitos de duas probabilidades. Essa diferença, ajustada para a forma exponencial, equivale à razão de chances:

$$\frac{A}{B} = \frac{p_1/(1-p_1)}{p_2/(1-p_2)} = \frac{\exp(\beta_0 + \gamma)}{\exp(\beta_0)} = \frac{\exp(\beta_0) * \exp(\gamma)}{\exp(\beta_0)} = \exp(\gamma)$$

onde  $\exp(\gamma)$  corresponde à razão de chances de sucesso, ou seja, de estar no grupo dos empregadores, no grupo A (negros) em relação ao grupo B (brancos). A função de regressão logística é, assim, dada por:

$$E(Y) = \frac{\exp(\beta' X)}{1 + \exp(\beta' X)}$$

Ou por sua forma equivalente:

$$E(Y) = (1 + \exp(-\beta' X))^{-1}$$

onde  $\beta$  são os coeficientes das variáveis independentes  $X$ , e seus valores, assim como seus erros padrões são ajustados pelo método de Máxima Verossimilhança, que busca ajustar a função de verossimilhança de modo a maximizar a probabilidade de  $y$  dada a amostra observada.

O modelo de regressão logística utilizado assume a seguinte forma:

$$\text{empregador} = \beta_0 + \beta_1 \text{idade} + \beta_2 i.\text{escolaridade} + \beta_3 i.\text{grupocup} + \beta_4 i.\text{quartlogrendahora} + \beta_5 i.\text{raçasesexo}$$

Onde:

- *empregador* assume valor 0 ou 1, significando “não estar no grupo dos empregadores” ou “estar no grupo dos empregadores”, respectivamente;
- $\beta_0$  é o intercepto da função;
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  são os coeficientes que dimensionam a influência de cada variável sobre o resultado “estar no grupo dos empregadores” ou “não estar no grupo dos empregadores”;
- *Idade* indica a idade em anos completos;
- *i.escolaridade* representa grupos de escolaridade, ou categorias de escolaridade, cujo primeiro valor é omitido por ser a referência contra a qual as demais categorias da variável são comparadas. Ou seja, dos cinco valores possíveis da variável escolaridade, o primeiro é omitido e os demais assumem, cada um, um coeficiente que indica a mudança esperada sobre a razão de chances de que a variável dependente assuma valor 1 quando a variável escolaridade assume o valor correspondente àquela de terminada categoria.
- *i.grupocup* representa os grupamentos ocupacionais, seguindo a mesma lógica da variável escolaridade.
- *i.quartlogrendahora* corresponde à variável que toma a forma do logaritmo dos rendimentos por hora do trabalho principal, divididos em quatro categorias que refletem os quatro quartos da distribuição de renda dos ocupados. No modelo, esta variável também segue a lógica das duas anteriores.

*i.raçasexo* indica, da mesma forma, grupos de combinação de raça e sexo, sendo omitida a categoria dos homens brancos, contra os quais se comparam as mulheres brancas, os homens negros e as mulheres negras.

O quadro a seguir apresenta detalhadamente as variáveis em estudo, indicando inclusive as variáveis originais da PNAD (2014) das quais foram derivadas, bem como considerações sobre seus formatos e os valores que assumem.

### Quadro 3- Variáveis a serem utilizadas na regressão logística<sup>9</sup>

Variável dependente	Formato	Descrição e referência na PNAD
Empregador <sup>10</sup>	<i>Dummy</i>	Variável resposta com dois valores possíveis: 1) empregador ou 0) não empregador (neste caso, empregado ou auto-empregados, pois foram excluídos os casos constantes das demais posições na ocupação.
Variáveis Independentes		
Idade <sup>11</sup>	Discreta	Variável quantitativa discreta, medida em anos de idade completos. Derivada de v8005. Limitada entre 25 e 64 anos. É utilizada como <i>Proxy</i> de experiência profissional.
Escolaridade	Ordinal	Variável ordinal, com 5 categorias: 1) sem instrução e primário incompleto; 2) primário completo; 3) fundamental incompleto; 4) médio completo e 5) superior completo. Derivada da variável v4803.
Grupocup <sup>12</sup>	Ordinal	Grupamentos ocupacionais, derivados da variável v4810. Foram excluídos o grupamento dos trabalhadores agrícolas (7) e o grupamento dos membros das forças armadas (9) da variável original. Os grupamentos restantes obedecem uma hierarquia vinculada à qualificação e ao nível de especialização: 1) dirigentes em geral; 2) profissionais das ciências e das artes; 3) Técnicos de nível médio; 4) Trabalhadores de serviços administrativos; 5) Trabalhadores dos serviços; 6) Vendedores e prestadores de serviço do comércio; 7)

<sup>9</sup> Foram excluídos os valores em branco (*missings*) de todas as variáveis.

<sup>10</sup> Como aqui se trata dos ocupados não agrícolas do setor privado, foram excluídas previamente as posições na ocupação (v4706) referentes aos funcionários públicos, militares, trabalhadores domésticos com e sem carteira assinada, trabalhadores na produção para o próprio consumo e trabalhadores na construção para o próprio uso, bem como trabalhadores não remunerados, de modo que a mostra se restringe a empregados, autoempregados e empregadores.

<sup>11</sup> Não foi necessário aplicar um termo quadrático à variável renda pois a relação positiva entre renda e idade atinge seu pico aos 65 anos; como nossa amostra contempla indivíduos até 64 anos, a representação linear dessa relação é mais adequada.

<sup>12</sup> Como consequência da restrição apresentada na nota 1, os grupos ocupacionais mencionados contemplam apenas os que são empregadores, empregados ou autoempregados.

		Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção; 8) Ocupações mal definidas.
Quartlogrendahora <sup>13</sup>	ordinal	Quartis do logaritmo do rendimento mensal bruto do trabalho principal na semana se referência dividido pelo número de horas trabalhadas. Derivada da variável v4718. A primeira categoria corresponde aos rendimentos até o 25º quantil, a segunda até a mediana, a terceira até o 75º quantil e a quarta acima do 75º quantil.
Raçasexo	nominal	Variável que expressa a combinação das variáveis originais de raça v0404 e sexo v0302, criando quatro categorias: 1) homens brancos, 2) mulheres brancas, 3) homens negros, 4) mulheres negras.

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Antes de apresentar os resultados da regressão logística, é importante esclarecer as estatísticas reportadas na tabela seguinte, que dizem respeito ao ajuste do modelo. A regressão logística usa o método de Máxima Verossimilhança, que é um procedimento iterativo. A primeira interação é a que reporta a verossimilhança do modelo vazio (interação 0), ou seja, o modelo sem preditores, apenas com a variável dependente. Essa interação é computada automaticamente pelo aplicativo estatístico. Na interação seguinte, as variáveis preditoras são incluídas. A cada interação incluída, a verossimilhança aumenta, já que o objetivo do método é maximizar o *log* da verossimilhança. Ao longo das interações, as diferenças entre os *logs* da verossimilhança dos modelos vão diminuindo até o ponto em que se diz que o modelo “convergiu”, ou seja, o *log* da verossimilhança não aumenta mais a cada interação incluída no modelo.

O qui quadrado da razão de verossimilhança também é reportado (*Wald chi()*). Trata-se do número que vem após o sinal de igualdade. O qui quadrado é um teste estatístico que calcula o dobro da soma do *log* da verossimilhança do modelo atual subtraído do *log* da verossimilhança do modelo anterior, considerando os modelos aninhados. O número que aparece entre parênteses é o número de graus de liberdade que correspondem ao número de variáveis independentes. É reportada também a probabilidade (Prob > chi<sup>2</sup>) de se obter a estatística *qui*

---

<sup>13</sup> Ainda que não seja recomendável, do ponto de vista técnico, transformar variáveis contínuas em categóricas, a interpretação da influência da variável independente contínua sobre a variável *dummy*<sup>13</sup> na regressão logística sugere que a primeira seja fixada em determinado valor (Wooldridge, 2007); por isso foram escolhidos o 25º, a mediana e o 75º quantis, para perceber como a pertença a estratos de renda maiores influencia as chances de estar no grupo dos empregadores.

*quadrado* dada a validade da hipótese nula, ou seja, a hipótese de que não exista efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. O pseudo R quadrado (Pseudo  $R^2$ ) é uma estatística que busca averiguar o ajuste do modelo. Contudo, não tem a mesma capacidade que o  $R^2$  dos modelos de Mínimos Quadrados Ordinários e não pode ser interpretado como tal, embora seu comportamento possa ser semelhante.

A seguir, a tabela apresenta os resultados encontrados, em termos de razão de chance, seguindo o “aninhamento” do modelo. Os números entre parênteses são erros padrão das respectivas razões de chances.

**Tabela 11- Ocupados não agrícolas do setor privado. Razão de chances por grupos de raça/sexo de pertencer ao grupo dos empregadores, controlada por idade, escolaridade, ocupação e renda. Brasil – 2014**

	(Modelo 1)	(Modelo 2)	(Modelo 3)	(Modelo 4)
VARIÁVEIS	empregador	empregador	empregador	empregador
<b>Idade</b>	1.0366*** (0.00135)	1.0433*** (0.00141)	1.0381*** (0.00176)	1.0324*** (0.01508)
<b>Escolaridade</b>				
Sem inst. e primário incompleto		Referência	Referência	Referência
Primário completo		1.3714*** (0.10816)	1.2703*** (0.10607)	1.2067** (0.10058)
Fundamental completo		1.8575*** (0.14875)	1.4397*** (0.12498)	1.2459** (0.10847)
Médio completo		2.3112*** (0.16879)	1.1843** (0.09715)	0.8923 (0.07379)
Superior completo		4.3486*** (0.32691)	1.0398 (0.09276)	0.5943*** (0.05458)
<b>Grupos ocupacionais</b>				
Dirigentes em geral			Referência	Referência
Ciências e artes			0.0779*** (0.00411)	0.0753*** (0.00404)
Tec. nível médio			0.0238*** (0.00201)	0.0251*** (0.00215)
Serviços admin.			0.0031*** (0.00068)	0.0044*** (0.00096)
Trab. dos Serviços			0.0198*** (0.00148)	0.0308*** (0.00243)
Vend. prest. Comércio			0.0026*** (0.00054)	0.0034*** (0.00070)
Repar. e manutenção			0.0243*** (0.00127)	0.0317*** (0.00172)
Ocup.mal definidas			0.0714*** (0.04323)	0.0802*** (0.04814)
<b>Rendimento</b>				
1º quarto da dist. de renda				Referência
2º quarto da dist. de renda				1.1266 (0.08474)
3º quarto da dist. de renda				2.0844*** (0.1458)
4º quarto da dist. de renda				4.2958*** (0.30058)
<b>Raça e sexo agregados</b>				
Homens brancos	Referência	Referência	Referência	Referência
Mulheres brancas	0.7504*** (0,02905)	0.6509*** (0.02566)	0.6861*** (0.03303)	0.7890*** (0.03958)
Homens negros	0.4658*** (0.01744)	0.5851*** (0.02155)	0.7745*** (0.03383)	0.8539*** (0.03823)
Mulheres negras	0.3383*** (0.01816)	0.3416*** (0.01846)	0.4756*** (0.02873)	0.6126*** (0.03858)
Log da verossimilhança	-87052224	-85181561	-57419750	-55554788
Graus de liberdade	4	8	15	18
Chi <sup>2</sup> da razão da verossimilhança	1520,52	2368,04	10563,96	11031,31
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0386	0,0592	0,3658	0,3864
Observations	81,333	81,333	81,333	81,333

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

Nota: Significante ao nível de 99% (\*\*\*), 95% (\*\*) e 90% (\*)

Na interpretação dos resultados da regressão logística, é importante considerar, como já foi indicado, que hipótese de razão de chances igual para o grupo de referência e o grupo de comparação se dá na unidade. Ou seja, se a razão de chance para um dado valor de qualquer uma das variáveis é igual a um, diz-se que a categoria de comparação tem a mesma razão de chances que a categoria de referência. Um valor maior que um indica que a categoria de comparação tem razão de chance maior do que a categoria de referência, e valor menor que um indica que a categoria de comparação tem razão de chances menor que o grupo de referência.

Foram elaborados quatro modelos, que na verdade constituem um modelo aninhado, no sentido de que a cada modelo uma nova variável é adicionada, sem retirar nenhuma do modelo anterior. Como o que interessa é perceber a variação da razão de chances de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras estarem no grupo dos empregadores, em comparação com as chances de homens brancos, a variável “raçasexo” é a que importa e é aquela cujas razões de chance interessa observar à medida que novas variáveis vão sendo inseridas.

No primeiro modelo, como se pode constatar, foram incluídas apenas as variáveis “raçasexo” e “idade” como preditoras da probabilidade de estar no grupo dos empregadores. A variável idade apontou razão de chances em favor dos homens brancos, que constituem o grupo de referência, na ordem de 3,6%. Aliás, a influência da idade, como indicador de experiência no mercado de trabalho, se mantém na mesma direção e no mesmo nível, mesmo após a inserção de outras variáveis independentes. Cabe ressaltar que duas outras variáveis poderiam cumprir o papel de indicador de experiência. Uma delas, presente na PNAD (2014), é a variável que indica tempo na ocupação atual, que se restringe à ocupação desempenhada pelo indivíduo na semana de referência da pesquisa. Outra variável poderia ser criada a partir da subtração da idade do indivíduo pela idade em que declarou ter começado a trabalhar, o que configuraria uma medida da experiência no mercado de trabalho como um todo. A inclusão das três, ou mesmo de duas dessas variáveis simultaneamente criaria problema de multicolinearidade, pois a correlação entre elas é praticamente perfeita. Optou-se pela idade porque foi a que apresentou correlação mais significativa tanto com a posição de empregador quanto com o logaritmo da renda por hora, que cumprirá papel de variável dependente no próximo capítulo.

Quanto à variável “raçasexo” é possível notar à primeira vista a amplitude da diferença nas razões de chances de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras com relação aos homens brancos. A primeira coluna indica, na ordem, que mulheres brancas contam com 75% das razões de chances verificadas para os homens brancos. Ou seja, sua razão de chances é 25% menor que a dos homens brancos de estarem no grupo dos empregadores. Essa diferença indica uma desigualdade relativa à ação, em princípio e antes de inserir outros controles, da ação do sexismo no acesso ao controle de ativos de produção. Entretanto, no caso dos homens negros, a desigualdade com relação aos homens brancos, que estaria supostamente vinculada à pertença racial – antes da inserção de outros controles – é maior que aquela verificada na primeira relação: homens negros contam apenas com pouco mais 46% da razão de chances dos brancos de estarem no grupo dos empregadores. As mulheres negras, por sua vez, apresentam uma distância ainda maior, na casa dos 33% da razão de chances dos homens brancos. Pensando inversamente, homens negros e mulheres negras têm razões de chances, respectivamente, 53% e 66% menores do que os homens brancos, isto antes de considerarmos outras variáveis que, podemos supor, interferem na probabilidade de que grupos outros que não os homens brancos acessem uma posição de classe privilegiada do ponto de vista das relações de trabalho.

O segundo modelo incluir a variável “escolaridade”. A produção teórica sobre desigualdades raciais no campo da sociologia vem recentemente consolidando a visão de que a educação cumpre um papel mediador central nas disparidades de rendimentos em todas as posições do mercado de trabalho, seja quando se trata de jovens, seja quando se trata de trabalhadores mais experientes (MEDEIROS, 2003; OSÓRIO, 2004, 2005, 2009; FIGUEIREDO SANTOS, 2007; RIBEIRO, 2009; FERNANDES, 2011; ROCHA, 2015). No caso dos empregadores, a lógica se mantém. É possível perceber, na categorização da variável escolaridade, que a cada nível implica um aumento consideravelmente grande nas chances de estar no grupo dos empregadores. Esse aumento é computado com relação ao primeiro nível, que se refere aos indivíduos sem instrução ou que não chegaram a completar o primário. Do primário completo ao fundamental completo, e do fundamental completo ao ensino médio completo, há um incremento significativo e razoavelmente estável. Contudo, quando considera aqueles que concluíram o nível superior de ensino, as

chances de alcançarem um lugar entre os empregadores dá um salto, chegando a valores muito acima da unidade, o que sugere que a educação, principalmente a conclusão do ensino superior, é um fator fundamental para acessar o “patronato”.

Além do efeito que é perceptível na variação da própria razão de chance no indicador de escolaridade, verifica-se uma alteração nas razões de chances entre os grupos de raça e sexo, alterações essas que não se orientam na mesma direção para os três grupos de comparação. Mulheres negras passam de uma razão de chances de 33,8%, no primeiro modelo, para 34,5%, em relação aos homens brancos, após a inclusão da variável escolaridade. É uma variação muito pequena, não chegando nem a um ponto percentual, apesar de positiva. Isto indica que o incremento na escolaridade não provoca impactos nas probabilidades das mulheres negras estarem no grupo dos empregadores. Os homens negros, por sua vez, experimentam um incremento maior do que as mulheres negras quando a razão de chance é controlada pela escolaridade, passando de 46,6% para 58,6% das chances dos homens brancos, um incremento de mais de doze pontos percentuais. No caso das mulheres brancas, o sentido da mudança é inverso. Há um decréscimo, passando de 75% para 65% das razões de chances experimentadas pelos homens brancos. Essa diminuição, contudo, é esperada, visto que as mulheres brancas são a categoria de “raçassexo” que ostenta o maior nível de escolaridade no mercado de trabalho, superando com certa folga os demais. A inserção do controle por educação faz com que a razão de chances delas diminua porque se explicita a relação entre escolaridade, gênero e posições de poder, de modo que o incremento educacional das mulheres não recebe o mesmo retorno em termos de chance de ascensão social do que o recebido pelos homens. Mesmo tendo níveis de escolaridade mais elevados, as mulheres brancas estão em menor número que os brancos na posição de empregador. Isso aponta para o fato de que escolarização não tem uma relação direta com acesso a posições de autoridade para as mulheres, da mesma forma que tem para os homens. Por isso, o efeito do controle para a educação gera um impacto negativo nas chances de mulheres brancas. O que o coeficiente “diz” é que, mantendo a educação e a idade (experiência) constantes, enquanto outros itens variam indefinidamente, as mulheres brancas têm menos chances de estarem entre os empregadores do que os homens brancos. Em suma, o controle para educação implicou em: mudança irrisória para as mulheres negras, mudança positiva para os

homens negros e mudança negativa para as mulheres brancas nas razões de chances, comparadas com as razões de chances do grupo de referência.

O terceiro modelo introduz, junto à idade e escolaridade, o controle por grupos ocupacionais. O grupo tomado como referência é o de “dirigentes em geral”. Esse grupo tem, claramente, uma proximidade maior com os empregadores. Desempenhando funções que implicam supervisão, gerência, controle e planejamento, exercem significativa autoridade e influência sobre os trabalhadores, embora sejam assalariados que não possuem os próprios meios de produção, mas assumem parte da função originalmente reivindicada pelo empregador (WRIGHT & PERRONE, 1977), a ponto de autores como Dahrendorf (2014) considerarem os dirigentes símbolos da classe dominante, na perspectiva do poder e da autoridade, em contraponto com os trabalhadores assalariados sem função de direção. De modo geral, é possível perceber que há uma disparidade muito grande de chances de acessar a posição de empregador entre o grupo ocupacional dos dirigentes e os demais grupos ocupacionais, o que nos impede de invalidar totalmente o argumento de Dahrendorf (2014) e ao mesmo tempo nos leva a relativizar a classificação sustentada por Wright (2005). Mesmo os profissionais das ciências e das artes, que são os que chegam mais próximos das chances dos dirigentes, apresentam apenas uma razão de chance 93% menor. A distância é enorme. Próximo a isso, chegam aqueles inseridos em ocupações mal definidas que, por seu caráter fugidio e heterogêneo, podem ir de atividades qualificadas até atividades precárias e insalubres, todas elas, sem dúvida, informais. Os demais grupos ocupacionais apresentam razões de chance irrisórias comparados aos dirigentes.

O efeito da inserção da variável de controle referente aos grupamentos ocupacionais é diverso entre os grupos de raça e sexo, embora haja uma diminuição em todos os grupos de comparação em relação aos homens brancos. No caso das mulheres negras, a razão de chance passa de 34%, no modelo anterior, para 48%, um incremento de quase 15%, o que a coloca numa distância menor perante o grupo de referência. O incremento para os homens negros é ainda maior: chega a quase 20%, passando a ter agora 77% da razão de chances de homens brancos. No caso das mulheres brancas, a queda da disparidade foi menor, atingindo apenas três pontos percentuais, permanecendo ainda com chances 31% menores. Em resumo, isto parece significar que enquanto a diferença na inserção ocupacional

para as mulheres negras desempenha um papel importante na mediação do acesso à posição de “patroa”, para as mulheres não tem essa mesma importância. Os retornos desiguais do incremento ocupacional das mulheres brancas parecem ser, até aqui, o elemento que as mantém a uma maior distância que os homens brancos do patronato. Para as mulheres negras, a segregação ocupacional as coloca em grupamentos ocupacionais onde as posições subordinadas são mais proeminentes, dificultando o acesso delas aos lugares de poder. O controle ocupacional permite libertá-las dessa opressão, aumentando suas chances relativas de pertencer a grupos mais privilegiados. No caso dos homens brancos, se o controle por educação era importante, o controle por grupos ocupacionais demonstrou relevância ainda maior na redução das disparidades de chances, comparados aos homens brancos. Os homens negros parecem ser o grupo com maior dificuldade de inserção no âmbito da educação, principalmente em nível superior, e isto se combina com uma inserção ocupacional também muito desigual, o que faz com que a razão de chances de estar entre os empregadores para esse grupo responda de maneira mais efetiva aos controles.

Por fim, a última variável de controle inserida no modelo foi a renda, configurada em categorias correspondentes aos quatro quartos da distribuição. Há que se considerar que essa opção acarreta um viés interpretativo que não se restringe a mero detalhe. A distribuição de renda entre os empregadores, assim como ocorre entre os ocupados em geral, é muito desigual e concentrada no topo, de tal forma que, ao optar por dividir a distribuição em quatro partes iguais, obviamente haverá maior desigualdade de rendimentos dentro do último quarto de renda do que entre o indivíduo com menor renda do primeiro quarto e aquele com maior renda do terceiro quarto. Isto deve ser considerado, pois não se pode esperar que pertencer ao primeiro, segundo ou terceiro quartil da distribuição de renda acarrete efeitos relativamente proporcionais que se verifica para quem pertence ao último quarto. A rigor, vimos que os rendimentos contidos no último décimo da distribuição se distanciam muito dos restantes. Entretanto, estar no último quarto da distribuição de renda significa tender a se afastar da média para cima. Testando a hipótese de Wright (1977), de que o nível de renda é muito mais determinante da posição de empregador do que o nível educacional, que teria maior peso para os gerentes e supervisores, podemos comparar o efeito de se estar no último quarto da

distribuição da renda e o de ter diploma de ensino superior completo. Vejamos primeiro o efeito do nível de renda.

Mantendo-se os rendimentos, a ocupação, a escolaridade e a idade constantes, há uma diminuição da disparidade de chances de estar entre os empregadores para todos os grupos em comparação. As mulheres brancas se beneficiariam de uma situação de igualdade de rendimentos com os brancos, passando a ter chances 21% menores que os homens brancos, e não mais 31% como no modelo anterior. Para os homens negros, 15% a menos de chances de estar entre os empregadores do que os homens brancos, e não mais 23%. Por fim, as mulheres negras seriam a categoria que experimentaria maior redução relativa das disparidades quando comparadas ao grupo de referência: agora 38% e não mais 52%. Assim, é possível constatar que o controle pelos rendimentos diminuiria a distância de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras em relação aos brancos, nas chances de fazer parte da classe empresarial.

Há que se considerar, todavia, que mesmo com quatro níveis de controle, os homens brancos continuam sendo o grupo mais próximo do comando dos ativos de produção e do exercício da autoridade, o que está ligado, também, ao acesso a uma miríade de bens materiais e simbólicos que consolida e reproduz posições de classe dominante. A exploração do trabalho assalariado é executada majoritariamente por homens brancos, que têm maior probabilidade, mesmo em uma situação virtual de equalização de características pessoais e ativos importantes, de continuar a fazê-lo. É esse aspecto da parcela da desigualdade que resta, mesmo após o controle de variáveis intervenientes importantes, e que direciona a atenção para o efeito da cor sobre as chances de vida. Como na realidade concreta as variáveis intervenientes não podem ser controladas, há que se considerar ainda os efeitos da cor sobre essas mesmas variáveis, experiência, escolaridade, ocupação e renda, que não são passíveis de mensuração nesta investigação, mas que têm sido destacados pela tradição de pesquisa sobre desigualdades raciais na sociologia.

Para uma síntese dos resultados apresentados na tabela acima, a tabela a seguir apresenta a mudança percentual nas razões de chance de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, comparadas aos homens brancos. A interpretação é a de que a razão de chances dos homens brancos, que representam a categoria de referência, é equivalente a 100% e as porcentagens para cada

categoria equivalem à relação de cada grupo com o grupo de referência. Vale lembrar que aqui estão sendo referidos os ocupados não agrícolas do setor privado.

**Tabela 12- Ocupados não agrícolas do setor privado. Razões de chances por grupo de raça/sexo de estar no grupo de empregadores: Síntese. Brasil 2014**

<b>Grupos de raça/sexo</b>	<b>Controles sucessivos</b>			
	Idade	Escolaridade	Ocupação	Rendimento
Mulheres brancas	75%	65%	67%	79%
Homens negros	47%	58%	77%	85%
Mulheres negras	34%	34%	48%	61%

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE). Elaboração própria.

A tabela acima resume o comportamento da razão de chances para grupos de sexo e cor conjugados. A hipótese que se queria testar é a de que as diferenças entre as razões de chances de homens brancos em relação aos demais grupos diminuiria à medida em que fossem inseridos controles sucessivos sobre a razão de chance de estar no grupo dos empregadores. O modelo considerou quatro níveis: idade, escolaridade, ocupação e renda. Os quatro fatores tiveram impactos nas chances de ser empregador, mas de formas diferentes para os diferentes grupos de comparação.

Quando controlada apenas por idade, a razão de chances demonstrou uma aguda desigualdade racial, acompanhada pela desigualdade de gênero, que afeta tanto as mulheres brancas quanto as mulheres negras. Estas últimas, situadas na intersecção do racismo e do sexismo, apresentam chances muito pequenas de acesso ao posto de empregadora, nesse primeiro nível de análise.

As mulheres brancas, que no primeiro modelo apresentavam a situação menos desfavorável, experimentaram uma queda de suas razões de chances face à desvalorização relativa de suas características educacionais perante os homens brancos, para depois retornarem a um patamar semelhante ao inicial, após o controle por rendimentos.

Os homens negros, por sua vez, apresentaram uma melhoria praticamente linear à medida que novos controles foram sendo adicionados, de modo que suas chances relativas de fazer parte do grupo dos empregadores, quando adicionado o último controle, quase dobraram em relação às chances iniciais. As chances

relativas das mulheres negras também aumentaram, mas apenas a partir do segundo controle e em um nível inferior aquele verificado para os homens negros.

É possível concluir que, para as mulheres brancas, o fator decisivo que determina a sua posição desvantajosa em relação aos homens brancos no que diz respeito à probabilidade de se inserir no grupo empregador é o retorno desigual da educação, seguido da segmentação ocupacional por gênero, que ocupa um lugar secundário neste caso, mas não sem importância. É de se supor que, em um mercado que recompensa de forma igualitária as características produtivas independente do sexo, as mulheres brancas ocupariam os lugares que os homens brancos ocuparam no exercício de regressão feito aqui, enquanto as mulheres negras estariam melhor posicionadas do que os homens negros. Contudo, mais do que o confinamento em determinados segmentos ocupacionais envolvidos pela ideologia da feminilidade, da sensibilidade e do cuidado, que é um problema, sem dúvida, fundamental para pensar a situação das mulheres no mundo do trabalho, as recompensas imensamente desiguais que mulheres e homens recebem na execução de atividades laborais semelhantes é o fator de maior peso na determinação da desigualdade entre homens e mulheres de forma geral, e reflete na disparidade entre as mulheres brancas e os homens brancos.

Com relação à população negra, homens e mulheres se deparam com barreiras diferentes em função da diferença de gênero. Contudo, as barreiras educacionais continuam dificultando o acesso da população negra ao ensino superior, não obstante os avanços recentes em termos de políticas públicas. Maior que a barreira educacional parece ser o acesso a determinadas ocupações ligadas ao exercício de certa medida de poder que poderiam colocar homens negros e mulheres negras mais próximos da posição de empregador. Além disso, a disparidade nos rendimentos afeta seriamente a possibilidade da população negra reunir condições para empreender. Isto leva a crer que a concentração de renda tem uma dimensão deletéria que extrapola o efeito de classe e tende a atingir de maneira mais acentuada a população negra. Daí as chances de estar no grupo empregador responderem de maneira tão vigorosa o controle da variável renda.

## 2.7 OS EMPREGADORES NEGROS E A CLASSE MÉDIA NEGRA

Conforme constatado na seção anterior, diversas barreiras para a entrada no grupo empregador são enfrentadas por mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, sendo que para as últimas as barreiras são muito mais severas. Por outro lado, homens negros e mulheres negras marcam presença nessa posição, o que os coloca, com relação a certas características, bastante distantes do restante da população negra brasileira. As referidas barreiras estão no acesso à educação, especialmente ao ensino superior, no acesso a determinadas ocupações e, por consequência, no acesso a níveis mais elevados de rendimento que, por sua vez, possam permitir o gozo de bens e serviços capazes de elevar a qualidade de vida. Em que medida, portanto, estes negros e estas negras diferem do restante da população negra? É possível falar na existência de uma classe média – ou, por que não(?), uma classe alta – negra?

Esta questão não é nova, já foi levantada por pesquisadores pioneiros interessados em relações raciais, como Pierson (1945) e Azevedo (1996), indagando sobre a relação entre raça e classe, como abordado no capítulo 1. Depois de passar muito tempo adormecida, a questão foi novamente levantada por Figueiredo (2003), em sua pesquisa com empresários negros em Salvador. Motivada pelo debate existente, desde meados do século XX, nos Estados Unidos, e pela inexistência e um debate da mesma natureza aqui no Brasil, a autora aponta a importância de se abordar a especificidade das condições de vida, da inserção ocupacional e das identidades manifestadas por negros em posições privilegiadas no mundo do trabalho. O debate sobre os(as) empregadores(as) negros(as) conduz à mesma direção, não podendo prescindir desse tópico.

Os estudos sobre a classe média negra no Brasil, apesar de sua importância para a compreensão das dinâmicas sócio raciais, têm sido negligenciados pelas pesquisas sobre relações raciais aqui, ao contrário do que acontece nos Estados Unidos, onde essa temática tem recebido atenção considerável. Um dos poucos trabalhos sob esse enfoque realizado no Brasil é o de Figueiredo (2003), no qual a autora realizou entrevistas com empresários negros que apresentavam pertencimento à classe média e cujos estabelecimentos gozavam de relativa estabilidade econômica.

A pesquisa de Figueiredo (2003) buscou integrar os estudos sobre mobilidade social e identidade negra, que quase sempre acontecem de forma separada, inclusive por causa da formação distinta dos pesquisadores que estudam essas temáticas. Na verdade, existe uma cisão entre os estudos sociológicos e os estudos antropológicos sobre relações raciais no Brasil. Os sociólogos geralmente se interessam mais por investigar as desigualdades raciais nos processos de estratificação social, na configuração do mercado de trabalho, no acesso à educação e nos desníveis salariais entre negros e brancos, enquanto os antropólogos abordam questões mais atinentes à construção das diferenças expressas na cultura e na dinâmica da elaboração da identidade negra. Em outras palavras, as pesquisas que se dedicam a entender os efeitos da discriminação racial na estruturação da sociedade brasileira acabam dando pouca atenção aos diferentes modos como os indivíduos interpretam e lidam com as práticas discriminatórias no cotidiano. Por outro lado, as pesquisas direcionadas para os aspectos culturais da diferença não dão conta da discriminação racial nos espaços mais fechados à participação dos negros, a exemplo das posições mais valorizadas do mercado de trabalho.

No caso brasileiro, no passado, vários pesquisadores interpretaram a ascensão social nos negros como prova da inexistência de discriminação racial no Brasil. Resta, ainda, uma crença na ideia de que o dinheiro “embranquece” as pessoas. Isto, até certo ponto, inibe pesquisas sobre os negros de classe média. O que vem ocorrendo, na realidade, é o movimento contrário. As pesquisas recentes vêm demonstrando que as disparidades raciais aumentam em contextos mais privilegiados, tornando mais prováveis reações discriminatórias.

Pesquisas sobre os negros que são membros de classes elevadas são fundamentais na atualidade para aprofundar a compreensão da dinâmica do preconceito e da discriminação racial e para refletir sobre a vinculação entre a raça e a classe enquanto eixos de estruturação de desigualdades sociais no Brasil. Hoje, diferente de alguns anos atrás, quando a democracia racial tinha uma força muito maior como ideologia, não é necessário mais tentar convencer as pessoas e o Estado de que a sociedade brasileira é uma sociedade racista. O próprio Estado brasileiro já reconheceu este fato, e as políticas públicas que vem se desenvolvendo nos últimos anos decorrem desse reconhecimento. O que precisamos, agora, é

aumentar a precisão da compreensão das diferentes formas pelas quais o racismo opera.

A pesquisa de Figueiredo (2003), assim como outras pesquisas importantes sobre a ascensão dos negros, teve como campo de pesquisa a Bahia. Salvador tem se constituído historicamente como um lugar privilegiado e determinante na construção simbólica da cultura afro-brasileira e da identidade negra. Este entendimento perpassa não apenas o senso comum, mas também boa parte dos estudos sobre relações raciais. Contudo, nem por isso os negros em Salvador estão expressivamente presentes nas classes médias e na vida política da cidade. A dinâmica racial na Bahia não é muito diferente da de outros estados. Essa ilusão se deve, em boa parte, à construção simbólica sobre os negros produzida em Salvador por estudiosos das relações raciais (FIGUEIREDO, 2003).

Se Azevedo (1996), na década de 1950, pintou um quadro multirracial baiano em que as desigualdades eram mais econômicas e menos raciais, Bacelar (2001), com base em fontes documentais, demonstrou não haver qualquer evidência empírica de que as relações raciais em Salvador fossem diferentes do resto do país. Ao contrário, o que sua pesquisa demonstrou é que a hierarquia racial característica do período escravista se mantinha no mercado de trabalho, que operava baseado em relações pessoais e costumes tradicionais, ao invés de relações contratuais formais. Os negros permaneciam como empregados no setor secundário e estavam presentes no comércio, tanto fixo quanto ambulante. Alguns pardos mais escolarizados alcançavam posições superiores, inclusive no serviço público, o que era usado como argumento para defender a posição de que não havia barreiras raciais para a mobilidade. Tal situação se mantinha sem conflitos inter-raciais em função da força do discurso assimilacionista, que se combinava com o ideário republicano de igualdade e liberdade individual, mas que tolerava também um estatuto social inferior aos não brancos.

Além dessa “aceitação” pelos negros da representação inferior acerca de seu grupo, outros dois aspectos contribuíram para a mobilidade social aparente dos não brancos. O fato de a população branca ser relativamente pequena em Salvador permitia a um número maior de pardos acessarem espaços que em outros lugares eram ocupados exclusivamente por brancos. Por outro lado, a estagnação econômica impediu que os negros, enquanto grupo, fizessem parte da classe média,

de modo que apenas alguns indivíduos isoladamente conseguiam esse acesso. Se é que existe alguma singularidade nas relações raciais da Bahia em relação ao restante do Brasil, ela pode ser expressa na maior “integração” dos negros, mas no sentido de uma maior dependência e subordinação entre os negros baianos e a elite local (FIGUEIREDO, 2003). Em outras palavras, essa integração se deu nos moldes da “acomodação”, descrita por Azevedo (1996), pela qual cada grupo se acomodou nos seus respectivos lugares da hierarquia social, por meio do processo de aculturação dos negros à cultura dominante.

As pesquisas sobre ascensão social dos negros, a partir de 1930, que abordam o mercado de trabalho, são unânimes em afirmar que a mobilidade ascendente para os negros só acontecia a partir das relações sociais de dependência e subordinação em relação à elite branca. Além disso, essa dependência se dava na forma de apadrinhamento, que envolvia tanto a educação formal como os “modos de ser”, ou seja, para ascender os negros deveriam se comportar como os brancos. Segundo Azevedo (1996) esse processo de aculturação era inescapável para os negros que almejavam a mobilidade ascendente. Os padrinhos, em contrapartida, ofereciam proteção aos afilhados de cor, muitas vezes continuando a orientá-los mesmo após chegarem a posições mais elevadas. Além disso, o autor destaca algumas ocupações em que se verifica a mobilidade ascendente, como as atividades artísticas, desportivas e o emprego público que, na época, não tinha o concurso público como forma de ingresso.

Mesmo com as mudanças estruturais verificadas a partir da década de 1950, a sociedade brasileira não mudou em termos da criação de oportunidades iguais entre brancos e negros. Nem mesmo a expansão do ensino público foi capaz de nivelar tais oportunidades. No mercado de trabalho, os negros continuam representados na base da hierarquia ocupacional, nas profissões de baixo *status* e baixa remuneração. É claro que, em comparação com a década de 1940, um número maior de pretos e pardos hoje ocupam posições sociais mais elevadas. A mencionada dependência hoje não é mais a forma comum de ascensão social da população negra. Entretanto, as transformações estruturais e, mais especificamente, as mudanças no mercado de trabalho, sugerem novas estratégias de mobilidade, e são elas que provavelmente têm sido utilizadas pelos negros para alcançarem posições como a de empregador.

Independente dos mecanismos de mobilidade, é consenso entre os pesquisadores que a ascensão social dos negros acontece a partir do uso de estratégias individuais, muito mais do que coletivas, apesar da importância que a família assume nesse processo. Mesmo Azevedo (1996) já havia apontado que a ascensão social dos negros enquanto indivíduos era visível, mas não se podia dizer o mesmo quando se considerava o grupo. Os estudos de Fernandes (1965; 1972) se preocuparam com a mobilidade dos negros, mas revelaram pouco sobre a forma como esta ascensão se dá em setores específicos do mercado de trabalho e quais as estratégias utilizadas com mais frequência.

O mercado de trabalho brasileiro não tem sido visto, historicamente, como segmentado etnicamente, embora seja claro o fato de que determinadas ocupações são desempenhadas majoritariamente por alguns grupos raciais ou étnicos específicos. Não há aqui, como há em outros lugares, um discurso étnico mais enfático que atribua determinadas qualidades a determinados grupos. Quase inexistem, no Brasil, pesquisas sobre particularidades étnicas no mercado de trabalho. Isto aparece apenas em relação às atividades comerciais desenvolvidas por alguns grupos de imigrantes. Destaca-se, nesses trabalhos, a existência de uma identidade étnica e de uma origem comum, somada à convicção da posse de uma habilidade específica. Isto implica em ajuda mútua e na formação de redes de negócios, que reafirmam a identidade e a solidariedade grupais. Entretanto, quando se compara as trajetórias de imigrantes no Brasil com a trajetória da população negra, os primeiros não encontraram em suas particularidades étnicas um empecilho para a mobilidade, ao contrário dos segundos, que sempre foram obrigados a assimilar os mores da cultura dominantes para ascender. A situação dos orientais e seus descendentes no Brasil é elucidativa: em termos de educação e renda, são o grupo mais elevado situando-se acima dos brancos.

Só recentemente algumas iniciativas de solidariedade e construção de redes começaram a surgir entre a população negra, como o Centro de Empresários Negros (CEN) e o Círculo Negro. Contudo, são iniciativas circunscritas às cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo.

É recente o debate, no cenário brasileiro, sobre a classe média. Mais recente ainda é o debate sobre a classe média negra. Isto está relacionado, de um lado, ao ainda pequeno número de negros em posições de classe mais elevadas e, de outro,

à tradição clássica das Ciências Sociais de estudar grupos marginalizados e excluídos nos lugares de marginalidade e exclusão. Contudo, é importante indagar até que ponto os negros que ocupam posições mais elevadas estão de fato integrados ao *habitus* da classe média e quais são os constrangimentos provocados pela sua cor, que denuncia a sua origem social. Esta pesquisa não dá conta desse aspecto, mas não se pode deixar de apontá-lo como um tema fundamental de pesquisa.

As pesquisas sobre relações raciais, cultura e identidade negra no Brasil têm privilegiado os negros situados na base da pirâmide social. Pouco se pesquisou sobre as estratégias que os negros utilizam para ascenderem socialmente. É consensual que alguns espaços do mercado de trabalho se constituem como áreas mais permeáveis à ascensão social dos negros, como o esporte a música. De toda forma, os estudos sobre ascensão social têm demonstrado que a educação é fundamental para a mobilidade. No caso dos negros mais ainda. Para ocupar cargos melhores nas hierarquias das empresas, os negros se vêem na obrigação de ter que possuir melhor nível educacional do que os concorrentes brancos. E ainda assim permanecem desigualdades salariais entre os dois grupos de cor.

Os trabalhos de Hasenbalg e Silva já apontaram que o núcleo das desvantagens que pretos e pardos sofrem está no processo de aquisição educacional. No Brasil, em média, pretos e pardos têm menos anos de estudo do que os brancos. Os negros constituem, por isso, uma parcela pequena entre os profissionais universitários e as demais ocupações elevadas. Entre os empregadores, os brancos parecem ter uma vantagem em relação à escolarização que supera a diferença média de escolaridade tomada do conjunto da população negra e branca no Brasil. Os brancos representam o triplo dos negros entre os empregadores. A baixa representatividade de negros entre os empregadores se explica pela ausência de tradição empresarial na família e pela consequente autoexclusão, bem como pelo baixo capital para iniciar um negócio. Os empresários negros têm maior dificuldade de expandir seus negócios também por falta de uma rede econômica de solidariedade que lhes dê suporte (FIGUEIREDO, 2003). Para os negros, uma escolaridade bastante elevada parece ser condição *sine qua non* para exercer atividades não manuais.

A PNAD de 1996 trouxe o suplemento de mobilidade, no qual era perguntada a ocupação do pai: 44% da classe média branca é originária de famílias cujos pais exerciam atividades relacionadas às ocupações não manuais, contra 31% em relação aos negros. De outro lado, 36% dos negros de classe média são filhos de trabalhadores rurais, contra 26% dos brancos (FIGUEIREDO, 2003).

Em outro dos poucos trabalhos sobre a classe média negra no Brasil, Hasenbalg (1983) afirma que a pequena classe média-baixa negra é de formação recente, e emerge predominantemente do estrato de ocupações manuais urbanas, mantém uma identidade com a classe de origem e está exposta à discriminação racial, tendo uma percepção desenvolvida das barreiras à sua ascensão social. Na década de 1990, aumentou o número de negros de classe média provindos de estratos não manuais, mas a situação não se alterou significativamente.

Os negros de classe média têm menor escolaridade que os brancos nas mesmas ocupações. Tem também uma média de renda inferior à dos brancos, em todas as ocupações. Entre a década de 1980 e 1990 não houve mudança nos diferenciais de renda entre a classe média negra e a classe média branca. No capítulo seguinte, veremos que na última década também não aconteceram mudanças significativas. As desigualdades de renda entre empregadores negros e brancos permanecem no interior das grandes regiões, o que leva a problematizar a hipótese de que a defasagem de renda dos negros com relação aos brancos pode ser atribuída às dessemelhanças regionais. Por outro lado, há que considerar que os empregadores negros quase nunca gozaram de heranças, na forma de capital ou propriedade, o que acontece com uma parte dos empregadores brancos. Sendo assim, a classe média negra se baseia mais no salário do que nos bens (FIGUEIREDO, 2003). Dada essa situação, o setor público tem tido um peso maior para a inserção dos negros do que para a inserção dos brancos, setor este que não é contemplado pela presente análise.

A maioria dos negros inseridos no que poderíamos chamar de classe média faz parte da primeira geração de ascendentes na família e não tem um capital econômico, social e simbólico consolidado, o que acontece com a maioria dos empresários brancos. Considerando que a classe média-alta é composta por profissionais universitários, dirigentes e empresários/empregadores, a classe média-média por técnicos, artistas e supervisores manuais e a classe média-baixa por

trabalhadores por conta própria e atividades não manuais de rotina, a grande maioria da classe média negra se localiza nas duas últimas, que exigem menor escolaridade e têm rendimento menor.

No caso estadunidense, a bibliografia estabelece estreita relação entre os empregadores e a classe média negra. Importância considerável também é atribuída aos empreendimentos dos empresários negros na economia. No caso brasileiro, o que interessa é que o empreendimento para a população negra pode ser uma estratégia de mobilidade independente do grau de escolarização formal.

Os empregadores, em geral, têm origem social (ocupação dos pais) em ocupações manuais, mas isto vale mais para os negros do que para os brancos. Poucos empregadores negros herdaram essa posição dos pais. No suplemento da PNAD de 1998, para o estado da Bahia, cerca de 36% dos empregadores negros eram filhos de trabalhadores agrícolas e 35% filhos de trabalhadores manuais urbanos, contra 25% e 24% dos brancos, respectivamente. Por outro lado, 50% dos empregadores brancos são filhos de trabalhadores não-manuais, contra 29% dos negros na mesma categoria (FIGUEIREDO, 2003).

Todos os entrevistados por Figueiredo (2003) se classificaram como negros, ainda que identificassem diferenças fenotípicas. Isso é importante de ser considerado, dada a complexidade da classificação e da autotransclassificação de cor no Brasil. Autores como Harris (1967), Degler (1976), Nogueira (1998), Maggie (1994) e Sansone (1993) se preocuparam com essa complexidade e com o fato de que a cor não se esgota no uso exclusivo dos termos negro e branco. O termo negro utilizado pelos pesquisados não se referia diretamente ao seu conteúdo político construído pelos movimentos negros, mas à consciência de uma ancestralidade negra. A utilização do termo negro também está relacionada à insurgência de uma consciência negra na cultura brasileira, que não se fundamenta na afirmação das diferenças, como algumas décadas atrás, mas na ideia de cidadania, e é enfatizada pelas gerações mais jovens, mais do que pelos mais velhos (SANSONE, 1993).

## 2.8 CONCLUSÕES DO CAPÍTULO

Este capítulo se ocupou da definição teórica e empírica da categoria de empregador, compreendida como uma categoria de classe, a partir da perspectiva marxista de Wright (1985). Considerando como empregadores todos aqueles que declararam ter ao menos um empregado assalariado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2014, foi traçado um perfil de raça e gênero desse grupo, bem um perfil de características produtivas ligadas à obtenção de rendimentos no mercado de trabalho.

Os recursos de estatística descritiva demonstraram disparidade importantes, tanto quanto em relação aos grupos raciais, quanto em relação aos grupos de gênero. A combinação de raça e gênero em quatro categorias tornou ainda mais nítida a hierarquia que perpassa esse estrato de classe e que, na realidade, reflete o que acontece na sociedade como um todo.

As diferenças estão presentes na média de anos de estudo, no número de empregados – que indica o porte da empresa – e, principalmente, na distribuição dos grupos raciais nos diferentes grupamentos ocupacionais. As mulheres negras se encontram predominantemente nas ocupações do setor de serviços, grupamento mais vulnerável à informalidade e precariedade, enquanto os homens brancos são a maioria entre os dirigentes em geral. Mulheres brancas aparecem de maneira acentuada nas profissões ligadas à ciência e às artes, enquanto homens negros aparecem na indústria – ainda que de maneira tímida – e no comércio e serviços de manutenção e reparação. A distribuição, portanto, dos grupos de cor no mercado de trabalho segue um padrão de segregação ocupacional identificável pela predominância dos brancos nas posições ocupacionais de maior prestígio.

Essa configuração é precedida por forças sociais que limitam o acesso de negros/as, mais do que de brancos/as, à posição de empregador. O exercício com o método de regressão logística permitiu deslindar os mecanismos pelos quais a entrada em uma posição de classe privilegiada acaba sendo interdita a boa parte da população negra. Controlada por idade (experiência), ocupação, região e rendimentos, as chances de mulheres negras, principalmente, são muito inferiores às chances de homens negros acessarem o posto de empregador. Em termos e

chances, os homens negros se saem melhor que as mulheres brancas, mas ainda ficam com chances de aproximadamente 15% a menos que os homens brancos.

Há, portanto, forças que impedem que vários/as trabalhadores/as negros ascendam à posição de empregador/a e, quando conseguem, enfrentam novamente forças que os/as empurram (ou o/as mantêm) em atividades econômicas menos valorizadas, mal remuneradas e mais frequentemente precárias. O aporte teórico apresentado nesta pesquisa dá todo o respaldo para que acreditemos que essas forças derivam do preconceito e da discriminação racial.

Considerando, então, a argumentação sustentada até aqui, de que negros e negras têm menores probabilidades de estarem no grupo dos empregadores, e que a ascensão que um grupo restrito experimenta tem caráter muito mais individual do que coletivo, o capítulo seguinte terá como enfoque principal a análise da desigualdade de rendimentos dentro do grupo dos empregadores, por meio de técnicas de decomposição dos seus fatores. Tal investigação permitirá, em certa medida, compreender a real condição desse grupo de negros e negras em situação teoricamente favorável e oferecer uma medida para o que seja o efeito da discriminação.

### **3. DESIGUALDADES RACIAL E DISPARIDADE DE RENDIMENTOS ENTRE EMPREGADORES/AS NEGROS/AS E BRANCOS/AS**

A literatura tradicional sobre discriminação salarial, seja em relação à raça ou gênero, trata o/a empregador/a como o/a agente da discriminação de salários. Entretanto, também é possível verificar desníveis de rendimentos vinculados às características de raça e gênero entre os/as empregadores/as, que são marcados também por diferenças de características produtivas, de inserção em setores mais ou menos dinâmicos da economia, de tamanho do empreendimento, de número de empregados, dentre outras.

Aqui pretendo abordar fatores relacionados às desigualdades de rendimentos no interior do grupo empregador, levando em conta alguns elementos que a literatura julga estarem relacionadas com os rendimentos provenientes do trabalho. A análise leva em conta a comparação ora entre dois grupos raciais, brancos e negros, ora entre quatro grupos de raça e sexo: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras.

#### **3.1 RENDA E POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO COMO INDICADORES DE POSIÇÃO DE CLASSE**

A desigualdade se manifesta de diversas maneiras. Uma das formas mais contundentes e diretamente observáveis é o nível de rendimentos do trabalho. Além da alta concentração, o Brasil se destaca pela disparidade de rendimentos por grupos raciais, bem como entre homens e mulheres, o que resulta em níveis diferenciados de acesso a bens materiais e simbólicos. Erikson & Goldthorpe (2002) afirmam que até recentemente os sociólogos se interessavam quase exclusivamente pela classe, em detrimento da renda. O interesse pela classe e pela mobilidade de classe é tradicional não apenas como variável dependente (a ser explicada), mas também como independente (variável explanatória), sendo possível utilizá-la como uma boa *proxy* para o rendimento permanente, já que está apta a capturar importantes aspectos das relações sociais de trabalho.

Entretanto, para Myles (2003), a renda é fundamental para a compreensão sociológica da desigualdade porque alterações na distribuição de renda tanto entre

as posições de classe, quanto dentro de uma mesma classe podem influenciar a distribuição de riqueza, poder e prestígio. Para este autor, o legado dos sociólogos do século XIX, como herança da economia política, é o entendimento de que a estrutura da desigualdade é construída sobre a divisão do trabalho, como uma teoria da “estrutura dos espaços vazios”. Essa formulação é falha, para Myles (2001), porque ela “coloca todos os ovos na mesma cesta analítica”, ou seja, na demanda por trabalho, quando na verdade, como demonstra a tendência de pesquisa atual, a oferta de trabalho é igualmente importante. As mudanças parecem ocorrer com mais frequência e profundidade dentro das classes e grupos ocupacionais, e não entre eles. Em suma, as mudanças na estrutura da desigualdade de renda nem sempre estão relacionadas com as mudanças observadas na estrutura de classe (MYLES, 2003).

Sorensen (2000), no esforço de retomar a análise de classe baseado em uma teoria da renda, se ocupou dos padrões contemporâneos de crescimento da desigualdade dentro das classes e grupos ocupacionais. Ele e outros autores demonstraram que nos anos 1980 a desigualdade cresceu na base da distribuição. Nos anos 1990, a desigualdade cresceu no topo da distribuição (SORENSEN, 1999; DiPRETE, 2007; ATKINSON, 2003; CARD & DINARDO, 2002; PIKETTY & SAEZ, 2003). Com base nas contribuições desses autores, considero a renda como uma variável dependente legítima e apta a ser utilizada não apenas como *proxy* da posição de classe, mas também – e principalmente – como indicador de desigualdades dentro de uma mesma classe, definida a partir das relações sociais de produção.

Mesmo assumindo que a renda cumpre um papel fundamental no entendimento das transformações entre e intraclasses, não se pode negar que a posição de classe é uma variável crítica de mediação entre a origem social e a renda. Então, a posição de classe afeta não apenas a renda da posição ocupacional, mas também a extensão na qual as características de origem, elas mesmas, podem ser convertidas em renda. Em particular, a posição de classe influencia fortemente a extensão na qual a educação influencia a renda. A especificidade dos empregadores é que a sua renda, teoricamente, seria consequência da quantidade de propriedade (capital) controlado pelo empregador, mais do que a educação do empregador. Portanto, a educação importaria para a renda dos empregadores somente se, entre

os empregadores, existisse uma forte relação entre a quantidade de propriedade e o nível de educação (WRIGHT & PERRONE, 1977).

Negros em geral recebem menos renda por incremento educacional do que os brancos, ou seja, os negros têm um retorno educacional menor. Se é verdade que os negros estão mais concentrados entre os trabalhadores, então poderíamos esperar que muito da diferença no retorno da educação dos negros e dos brancos se deve à distribuição dos grupos raciais ao longo das categorias de classe. Portanto, comparar os retornos da educação de negros e de brancos dentro da mesma categoria de classe permite controlar o efeito da composição de classe.

É importante ressaltar que o efeito mais significativo das categorias de raça e sexo é, sem dúvida, operar por meio de mecanismos que classificam as pessoas em várias categorias de classe, em primeiro lugar. Tanto homens negros quanto mulheres negras e brancas são sub-representados na categoria de empregador, e isto deve ser considerado na análise. Então, quando examinamos diferenças de renda nas categorias de raça e sexo entre empregadores, temos que ter em mente que essas diferenças ocorrem depois dos efeitos do racismo e do sexismo já terem operado para manter certas pessoas totalmente fora do mercado de trabalho, para evitar que algumas encontrassem empregos estáveis em tempo integral, e para influenciar a distribuição de raça e sexo entre as classes, impedindo que parte dos homens negros, mulheres negras e mulheres brancas alcançassem a posição de empregador.

É possível perceber uma redução, ainda que lenta, da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, ao associarmos sexo e cor, fica nítida a hierarquia do mercado de trabalho com homens brancos invariavelmente no topo, homens negros e mulheres brancas se alternando na posição intermediária – a depender da ocupação – e mulheres negras com salários significativamente menores. Mesmo diante da maior escolarização das mulheres brancas em relação aos homens brancos, e das mulheres negras em relação aos homens negros, os homens continuam auferindo as rendas mais altas (SOARES, 2000; GUIMARÃES, 2002; FIGUEIREDO SANTOS, 2005, 2008, 2009).

A tabela 13 mostra, então, as diferenças observadas nas médias dos rendimentos mensais do trabalho principal para os empregadores no Brasil, por cor/raça e sexo. Como se pode ver, o grupo das mulheres empregadoras (brancas e

negras) tem rendimento mensal médio 18% inferior ao auferido pelo grupo dos homens, e o grupo que reúne negros e negras tem rendimento médio mensal 28% inferior ao auferido pelo conjunto dos empregadores brancos. Não se trata aqui de apontar se a discriminação de cor/raça é maior ou menor, mais ou menos importante que a discriminação por sexo. Busca-se mostrar que ambas as disparidades são significativas entre os/as empregadores/as e se influenciam mutuamente, criando uma hierarquia que faz com que a empregadora negra alcance um rendimento médio mensal que equivale a apenas 61% do rendimento recebido pelo empregador branco. Evidentemente, essa diferença de rendimentos sofre influência dos diferenciais de escolaridade, experiência, tamanho do empreendimento, dentre outros fatores. Entretanto, se por um lado a literatura aponta que os próprios diferenciais de características produtivas são influenciados pelo racismo que perpassa a origem social e a trajetória escolar dos indivíduos, supõe-se, por outro lado, que a discriminação no mercado de trabalho contribua com parcela significativa da desigualdade entre brancos e negros e entre homens e mulheres. Alcançar a posição de empregador/a no Brasil, principalmente para mulheres negras, significa estar “fora do lugar”, ou seja, se colocar fora do espaço circunscrito de atuação inscrito no imaginário social (LIMA, 2001).

**Tabela 13 – Empregadores/as - Média do rendimento mensal do trabalho principal segundo cor ou raça e sexo - Brasil 2014**

		Homens	Mulheres	Total (linha)	Diferença %	
<b>Branco</b>	<b>Média</b>	6.182,98	4.977,44	5.817,27	1.205,54	20,5
	<b>Desvio Padrão</b>	10.038,29	6.496,62	9.126,55		
<b>Negro</b>	<b>Média</b>	4.427,98	3.419,12	4.196,95	1.008,86	22,8
	<b>Desvio Padrão</b>	6.214,89	3.785,66	5.764,67		
<b>Total (coluna)</b>	<b>Média</b>	5.538,49	4.535,51	5.259,89	1002,98	18,1
	<b>Desvio padrão</b>	8.868,37	5.897,53	8.164,34		
	<b>Diferença</b>	1.755,00	1.558,32	1.620,32		
	<b>%</b>	- 28,4	- 31,3	- 27,9		

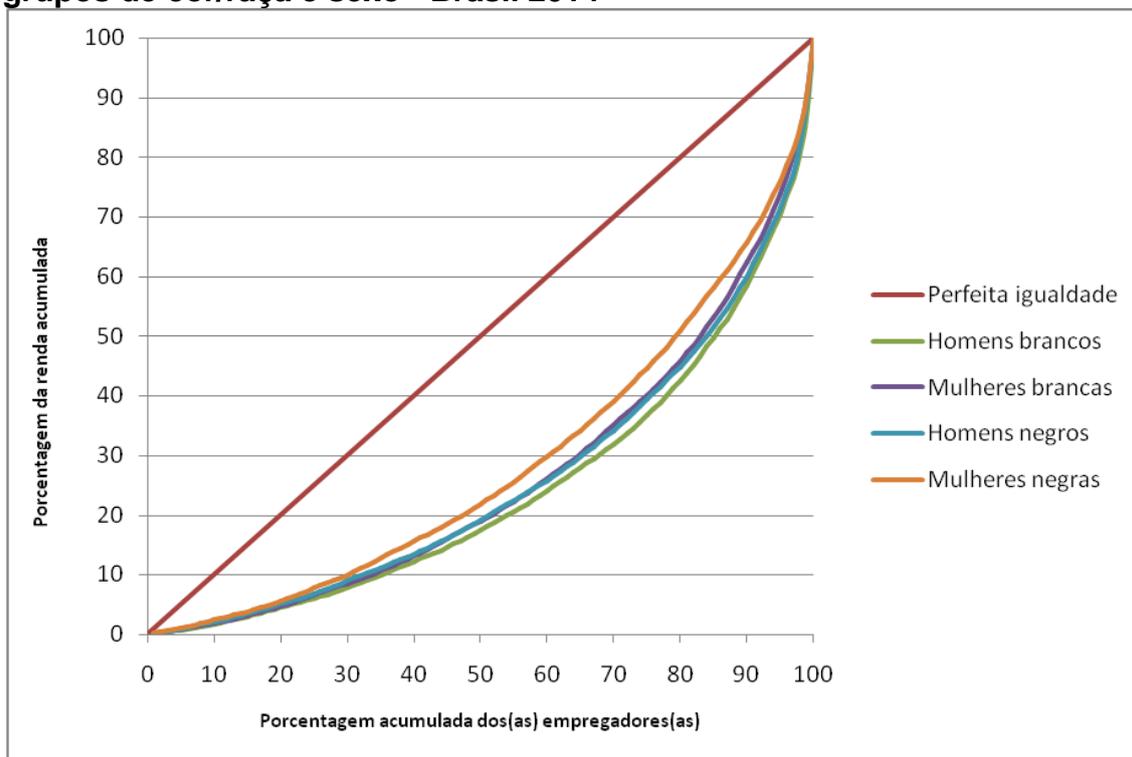
Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

No encontro entre a linha e a coluna que indicam os totais está a média do rendimento mensal do trabalho principal para o grupo empregador. Destaca-se o

rendimento médio dos brancos, 15% acima da média geral. De outro lado, as mulheres brancas e mulheres negras têm rendimentos 5% e 35% abaixo da média, respectivamente. Os homens negros, por sua vez, ficam entre mulheres negras e mulheres brancas, 16% abaixo da média. Isto revela que, embora homens negros tenham uma probabilidade maior do que a das mulheres de estar no grupo dos empregadores (controladas as variáveis intervenientes) como apontado no capítulo anterior, estando neste grupo, têm rendimento médio inferior ao recebido por elas. O que parece ocorrer então é que, se na composição do grupo dos empregadores a disparidade de gênero ganha maior relevo, no nível de renda dentro do grupo empregador, a desigualdade racial se mostra mais proeminente. Há que se considerar, novamente, as mulheres negras, que se encontram na situação de maior desfavor tanto na composição do grupo quanto no nível de rendimento interno ao grupo empregador.

É importante destacar que a desigualdade de rendimentos entre empregadores/as atinge toda a distribuição, mas não da mesma forma. O gráfico 1 demonstra a concentração da renda por meio da curva de Lorenz, que indica qual proporção da renda cabe a cada proporção dos/as empregadores/as. O gráfico indica que há nítida desigualdade, pois 50% da renda auferida pelos/as empregadores/as está concentrada nas mãos de apenas 16% deles/as, enquanto que 50% dos/as empregadores/as detém apenas 18% da renda. Considerando o perfil dominante dos brancos, é possível entrever que a concentração da renda entre os empregadores favorece os homens brancos, em detrimento dos/as demais.

**Gráfico 1- Curva de Lorenz dos rendimentos dos/as empregadores/as por grupos de cor/raça e sexo - Brasil 2014**



Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

NOTA: A reta vermelha representa a reta da perfeita igualdade na distribuição dos rendimentos e as curvas representam a distribuição real, com base nos dados, dos rendimentos dos quatro grupos de raça e sexo. Quanto maior a distância entre as curvas e a reta, maior a desigualdade (dispersão em torno da média) na distribuição dos rendimentos, pois indica concentração dos rendimentos nas mãos de uma pequena proporção de indivíduos.

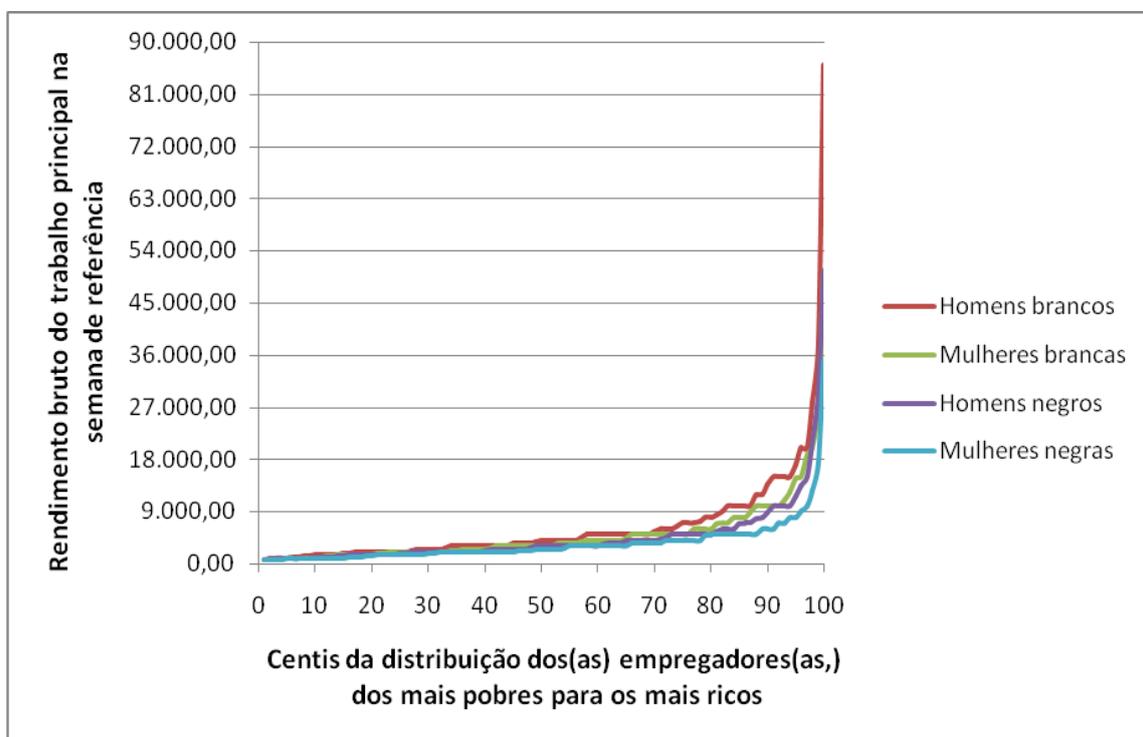
A curva de Lorenz é uma medida de desigualdade. Em outras palavras, é uma forma de representar a desigualdade de maneira relativa, por meio de proporções, o que permite comparar distribuições de rendimentos independente do nível dessas distribuições (MEDEIROS, 2012). O gráfico apresenta, portanto, a distribuição proporcional da renda dos quatro grupo se cor/raça e sexo: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Nota-se, de início, que a curva relativa às mulheres negras se destaca acima, enquanto a curva relativa aos homens brancos se destaca abaixo. Considerando que a reta representa a igualdade perfeita, ou seja, a perfeita distribuição das frações de rendimento para as frações dos empregadores, quanto mais a curva se distancia, maior desigualdade ela representa. Neste caso, a desigualdade deve ser entendida como dispersão da renda em relação à média. Ou seja, entre os brancos, a renda é mais dispersa, existem brancos abaixo da média e também muito acima da média. Para as mulheres negras, a dispersão é menor, ou seja, os rendimentos se afastam menos

da média, em comparação com os homens brancos. As curvas das mulheres brancas e dos homens negros estão na região intermediária entre as curvas de mulheres negras e homens brancos, o que significa que a renda apresenta uma dispersão moderada. Neste caso, dizer que o grupo dos brancos tem uma desigualdade interna maior significa dizer que a concentração de renda dentro do grupo é maior.

Para levar adiante esta hipótese, utiliza-se uma Curva de Quantis para demonstrar a disparidade nos rendimentos entre homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Se a Curva de Lorenz indica uma desigualdade significativa em termos relativos, a Curva de Quantis (neste caso dividida em centésimos) indica a disparidade de rendimentos em termos absolutos (MEDEIROS, 2012). No eixo horizontal, a população é dividida em cem partes iguais, ordenadas dos que têm renda menor para os que têm renda maior. O gráfico 2, que abrange toda a distribuição e apresenta o comportamento dos rendimentos para os quatro grupos, indica claramente que a disparidade racial e de sexo entre os empregadores com rendimentos mais baixos é pequena. Os quatro grupos, nas faixas de renda inferiores, se confundem no gráfico. Contudo, conforme se avança para os rendimentos mais elevados, a disparidade aumenta gradativamente e as curvas de cada grupo distinguem-se nitidamente. O gráfico 3, na sequência, consiste em uma ampliação do gráfico 2, para permitir a visualização mais nítida dos/as empregadores/as que compõem o décimo com rendimento mais elevado, permitindo visualizar diretamente a disparidade no topo da distribuição.

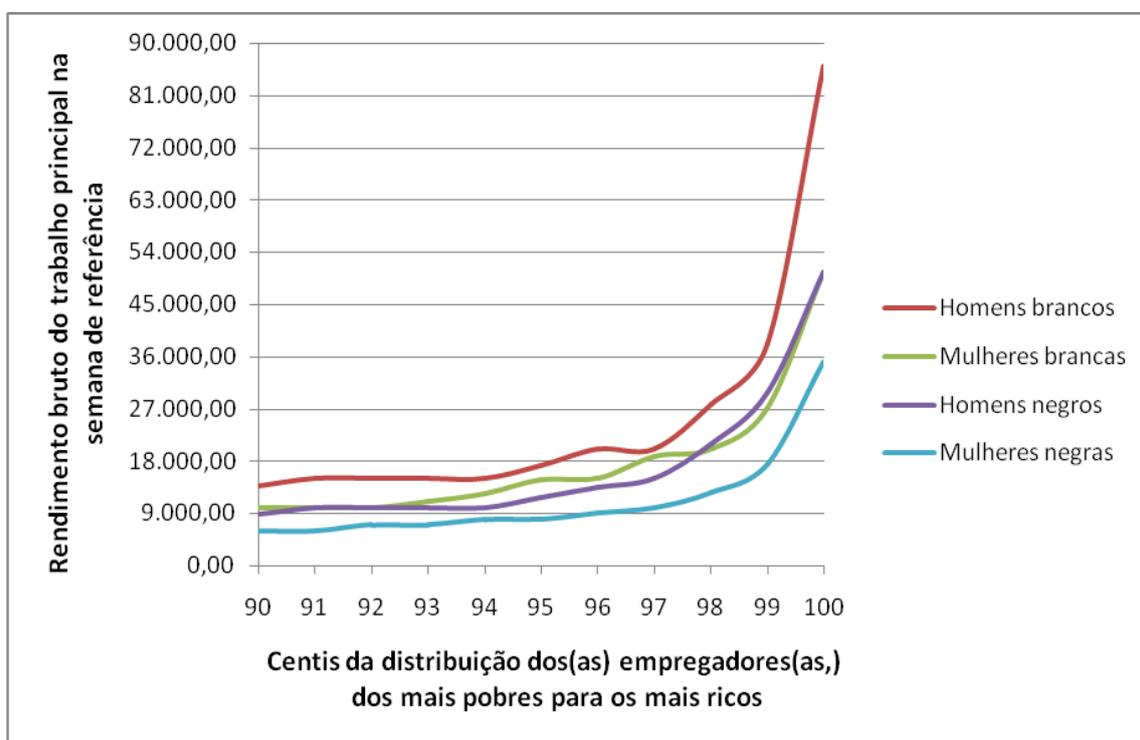
Fica evidente que os homens brancos, no topo da distribuição, apresentam os níveis de rendimento mais elevados. Homens negros e mulheres brancas se revezam na posição intermediária. As mulheres negras, por sua vez, se mantêm na posição menos favorável. A disparidade no topo da distribuição de rendimentos é evidente e coloca os homens brancos e as mulheres negras em polos opostos: estas recebem, no último décimo da distribuição, menos da metade dos rendimentos alcançados pelos empregadores brancos, reforçando a tese de que a discriminação racial – e, em boa medida, também a de gênero – exerce efeitos mais contundentes e perversos nos estratos socioeconômicos mais elevados.

**Gráfico 2- Curva de Quantis dos rendimentos dos/as empregadores/as, por grupos de cor/raça e sexo - Brasil 2014**



Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

**Gráfico 3- Curva de Quantis dos rendimentos dos/as empregadores/as, por grupos de cor/raça e sexo - no Brasil 2014 (ampliado)**



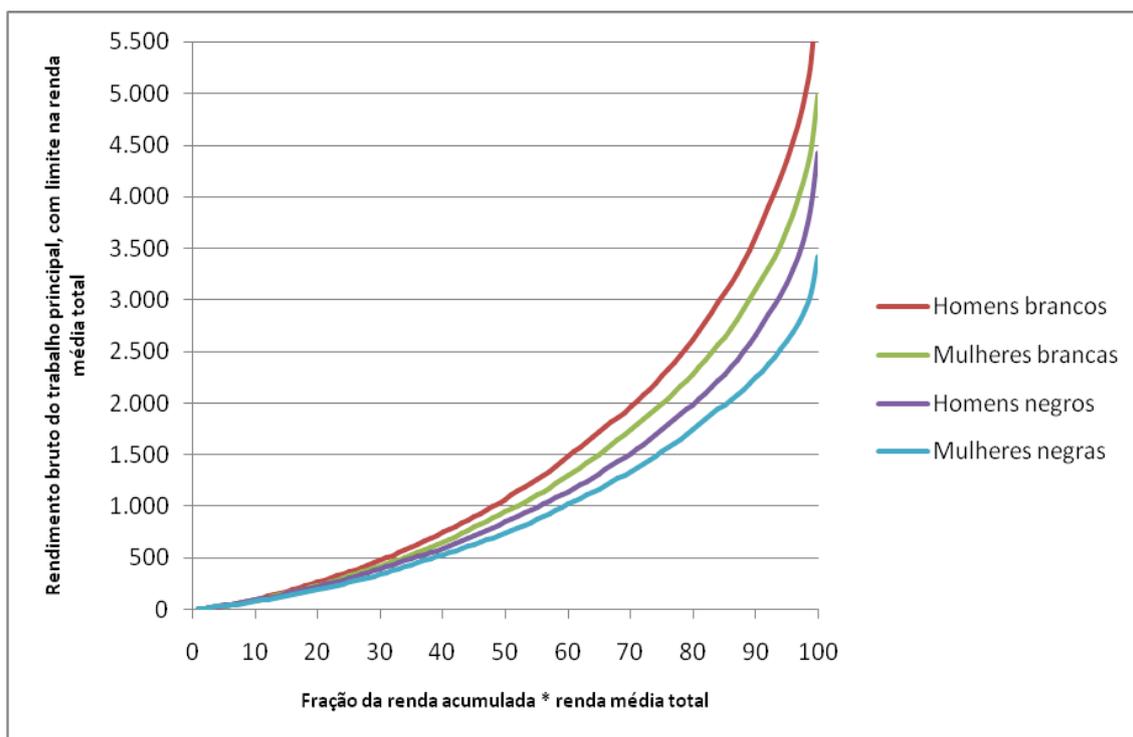
Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

Nota: Os rendimentos do eixo vertical correspondem as médias dos rendimentos dos indivíduos em cada centil da distribuição.

Outra forma de representar a desigualdade, de maneira a perceber tanto a forma quanto o nível da distribuição, é a curva de Lorenz Generalizada. O ponto de partida para a construção desta curva é a curva de Lorenz já apresentada. Na curva de Lorenz Generalizada, contudo, cada fração de rendimento acumulado até uma determinada parte da população, nesse caso os centésimos, é multiplicada pela média dos rendimentos, de forma que o valor máximo no eixo vertical passa a ser a média dos rendimentos de todo o grupo empregador (MEDEIROS, 2012). Essa forma de representação da desigualdade é muito útil para comparar as distribuições. Percebe-se, agora de forma ainda mais nítida, o padrão de desigualdade que envolve as características raciais e sexuais. Nesse caso, a curva que está acima é a que representa o grupo cuja renda é mais dispersa e, portanto, comporta os maiores valores, diferente da interpretação da curva de Lorenz. Isto acontece porque a curva de Lorenz Generalizada é sensível ao nível dos rendimentos. Assim, quanto maior o nível de rendimento, mais acima fica a curva, cuja inclinação continua a representar a forma da distribuição. Perceba que todas as curvas têm uma origem comum, mas

a dos brancos é mais inclinada (forma) e por isso assume uma posição de dominância em relação às demais.

**Gráfico 4- Curva de Lorenz Generalizada dos rendimentos dos/as empregadores/as, por grupos de cor/raça e sexo - no Brasil 2014**



Fonte: Microdados da PNAD 2014. Elaboração própria.

A influência da discriminação racial e do sexismo, historicamente incorporados às relações sociais como um todo e, em especial, ao mercado de trabalho, tendem a fazer com que empregadores/as negros/as não alcancem os mesmos rendimentos de empregadores/as brancos/as, mesmo quando suas características produtivas são semelhantes.

Para o entendimento adequado dos resultados, é preciso levar em conta a tese – sustentada fortemente pela literatura sobre desigualdade no mercado de trabalho – de que a discriminação racial se efetiva em diferentes etapas da vida de negros e negras, desde a sua origem social, passando pela escolarização, pela transição da escola para o trabalho, pela inserção ocupacional, até chegar aos rendimentos. Assim, muito dos efeitos da discriminação já se colocaram como barreiras para que os negros pudessem alcançar a posição de empregador. Amparados pelos resultados das estatísticas descritivas, que demonstram que os

brancos são maioria nos estratos ocupacionais mais elevados, podemos concluir que a discriminação educacional e a segmentação do mercado de trabalho exercem um efeito anterior ao da discriminação interna à atividade laboral que atinge os negros que se encontram na classe dos empregadores, apresentando-se, portanto, na forma de efeitos indiretos sobre os seus rendimentos.

Ao considerar indivíduos de uma mesma classe social, controlamos o efeito da composição de classe sobre a desigualdade, comparando indivíduos com diversas características comuns. No entanto, a heterogeneidade que caracteriza os/as empregadores/as não coloca em xeque o padrão societário que institucionalizou a discriminação na estrutura das relações sociais de forma que, sub-repticiamente, negros e mulheres vão acumulando prejuízos ao longo da vida que se refletem sobre suas recompensas mesmo quando alcançam as classes mais elevadas.

Isto demonstra que a desigualdade entre brancos e negros, decorrente da discriminação no mercado de trabalho, é significativa não apenas quando se compara a distribuição por raça entre os grupos ocupacionais e as posições de classe, mas também dentro dos grupos ocupacionais e dentro das classes. É significativo o fato de que, entre os empregadores, a desigualdade racial demonstre uma tendência análoga à verificada entre os empregados, dado que este último grupo tende a ser mais heterogêneo, enquanto o primeiro se caracteriza por requisitos mais específicos.

Além disso, os resultados sugerem que as disparidades de cor/raça e sexo tendem a ser maiores entre os estratos mais elevados de renda. Há uma hierarquia de níveis de rendimentos dentro de cada um desses grupos que tende a respeitar uma homologia com a hierarquia vigente na sociedade como um todo, situação que coloca questões e desafiantes no horizonte da pesquisa sociológica. Para negros e mulheres, não basta alcançar a posição de empregador para alcançar igualdade de condições com os homens brancos, pois a disparidade de rendimentos parece aumentar gradativamente quanto mais se caminha em direção aos mais ricos. A questão que se coloca é como compreender e combater a “desigualdade dentro da desigualdade”.

Para testar a hipótese da existência de desigualdade dentro do grupo empregador, será utilizada uma técnica de decomposição. Na seção seguinte, esta

técnica é aplicada para negros e brancos e, em seguida, para homens e mulheres. Seu objetivo é prever a renda média dos dois grupos e decompor a diferença entre elas, em uma parte que é possível explicar pelas características dos indivíduos e outra que não se pode explicar pelas características dos indivíduos, pois se deve a fatores não observados diretamente, dentre eles, supomos, a discriminação. Na seção posterior será empregada uma extensão dessa técnica para testar a hipótese de que não apenas há desigualdade de rendimentos dentro do grupo dos empregadores, mas que essa desigualdade não se comporta da mesma maneira em todos os níveis de rendimento, aumentando nos mais altos.

### 3.2 ANÁLISE DA DECOMPOSIÇÃO

O capital humano pode ser compreendido como o conjunto das habilidades individuais vinculadas à capacidade produtiva e incorporadas na qualificação para determinadas atividades (BECKER, 1962; CARVALHO, NÉRI & SILVA, 2006). Somente após 1950, as análises mais sofisticadas do investimento em educação e treinamento passaram a incluir a produtividade em suas discussões, iniciando uma exploração das implicações do investimento de capital humano nas questões relacionadas à produção. Os esforços feitos neste sentido levaram ao desenvolvimento de um modelo econômico para “prever” retornos salariais em função do investimento em capital humano. Com base nesse modelo econômico, Mincer (1974) desenvolveu a equação de salários, amplamente utilizada, posteriormente, como base para análises de regressão linear, que é o que interessa aos propósitos desta pesquisa.

A metodologia para a análise de decomposição efetuada nesta seção consiste em estimar a equação de salários (MINCER, 1974) e decompor o diferencial de salários através da metodologia apresentada por Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Emprega-se aqui esta técnica não para salários, mas para os rendimentos dos empregadores, considerando a hipótese de que um diferencial de rendimentos em favor dos brancos pode estar, em parte, relacionado à discriminação presente no mercado de trabalho que faz com que o desempenho e os resultados de empregadores negros sejam inferiores, controlando um conjunto de variáveis que podemos chamar de “sistêmicas”. Teoricamente, há razões para

considerarmos que as variáveis que determinam os salários dos empregados também estejam relacionadas à determinação da renda dos empregadores, acrescida apenas de uma variável que indique o tamanho do estabelecimento produtivo mantido pelo empregador.

A *teoria do capital humano* aplicada à análise de regressão fornece um arcabouço para avaliar como características individuais influenciam nos retornos dos rendimentos. Os trabalhos de Becker (1962) e Mincer (1974) descrevem a ligação entre o ciclo da vida de um indivíduo e os investimentos em capital humano. Compreender os determinantes dos rendimentos dos empregadores a partir de suas características individuais e informações sobre o mercado de trabalho contribui para avançar no conhecimento das especificidades do mercado de trabalho brasileiro. No caso brasileiro, bem como no de outros países capitalistas, é fundamental acrescentar à análise variáveis que permitam captar também os efeitos de padrões de relações sociais historicamente produzidos por clivagens de raça e sexo.

A técnica desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) aplica-se à decomposição dos diferenciais de rendimento passíveis de serem observados pela equação minceriana. Tal método tem sido amplamente aplicado ao estudo do mercado de trabalho em diferentes países, a exemplo de Portugal (CABRAL & DUARTE, 2012), México (COTA & BERMUDEZ, 2009), Equador (ANDRADE, 2010), Estados Unidos (BUTCHER & DINARDO, 2002) e Brasil (BRAGA, FIRPO & GONZAGA, 2009; CACCIAMALI & TATEI, 2013; CAMPANTE, CRESPO & LEITE, 2004; CARVALHO, NERI & SILVA, 2006; SOARES, 2000, OSÓRIO, 2006; GUIMARÃES & BIDERMAN, 2004; VILELA, COLARES & NORONHA, 2012). O método divide os diferenciais de rendimentos entre dois grupos numa parte que é “explicada” por diferenças, nesse grupo, em características relevantes para o trabalho, como escolaridade e experiência, e uma parte residual que não pode ser relacionada a tais diferenças na determinação dos rendimentos. “Essa parte ‘não explicada’ é em geral usada como uma medida para discriminação, mas também subsume os efeitos das diferenças do grupo em preditores não observados” (JAHN, 2008).

Neste caso consideramos os/as empregadores/as em dois grupos, brancos (B) e negros (N) e, uma variável de resultado (R), rendimento médio mensal, e um grupo de variáveis predictoras, que podem ser agrupadas em:

- *características pessoais*: sexo, escolaridade, idade;
- *localização geográfica*, remetendo às macrorregiões brasileiras
- *características econômicas*: posição ocupacional; número de empregados.

**Quadro 4- Variáveis para decomposição Oaxaca-Blinder**

<b>Variável dependente</b>	<b>TIPO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Logrendahora	contínua	Expressa em logaritmo de rendimento por hora, para adequação ao cálculo de modelos loglineares.
<b>Variável independente</b>		
Idade	Discreta	Variável quantitativa discreta, medida em anos de idade completos. Derivada de v8005. Limitada entre 25 e 64 anos. É utilizada como <i>Proxy</i> de experiência profissional.
Escolaridade	Ordinal	Variável ordinal, com 5 categorias: 1) sem instrução e primário incompleto; 2) primário completo; 3) fundamental incompleto; 4) médio completo e 5) superior completo. Derivada da variável v4803.
Grupocup	ordinal	Grupamentos ocupacionais, derivados da variável v4810. Foram excluídos o grupamento dos trabalhadores agrícolas e forças armadas. Os grupamentos restantes obedecem uma hierarquia vinculada à qualificação e ao nível de especialização: 1) dirigentes em geral; 2) profissionais das ciências e das artes; 3) Técnicos de nível médio; 4) Trabalhadores de serviços administrativos; 5) Trabalhadores dos serviços; 6) Vendedores e prestadores de serviço do comércio; 7) Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção; 8) Ocupações mal definidas.
numempreg	ordinal	Variável categórica que indica número de empregados no empreendimento: 1) um empregado; 2) dois empregados; 3) de três a cinco empregados; 4) de seis a dez empregados; 5) mais dez empregados.
Se	Binária	Variável referente às grandes regiões brasileiras, na qual: 1=sudeste; 0=demais regiões.
Homens	Binária	Variável indicativa de sexo: 1= homens, 0=mulheres.
Branco	Binária	Variável indicativa de raça: 1=brancos; 0=negros

Fonte: Elaboração própria

Trata-se de um modelo parcimonioso que permite estimar o quanto da diferença das médias dos rendimentos ( $\Delta$ ), pode ser explicado pelas diferenças dos grupos nas variáveis preditoras, onde  $E(R)$  denota o valor esperado (*expected value*) do rendimento:

$$\Delta = E(R_B) - E(R_N) \quad (1)$$

Tomando como base o modelo linear  $R_l = X_l' \beta_l + \varepsilon_l$ ,  $E(\varepsilon_l) = 0$ ,  $l \in (B, N)$ , onde  $X$  é um vetor contendo os previsores e uma constante,  $\beta$  contém os coeficientes angular e linear e  $\varepsilon$  é o erro, a diferença de médias resultante pode ser expressa como as diferenças na previsão linear das médias relativas aos grupos dos regressores. Ou seja:  $\Delta = E(R_B) - E(R_N) = E(X_B)' \beta_B - E(X_N)' \beta_N$ , já que

$E(R_l) = E(X_l' + \varepsilon_l) = E(X_l' \beta_l) + E(\varepsilon_l) = E((X_l)' \beta_l)$ , com  $E(\beta_l) = \beta_l$  e supondo que  $E(\varepsilon_l) = 0$ .

Para identificar a contribuição das diferenças relativas aos grupos nos previsores para a diferença final resultante, a equação anterior pode ser rearranjada, por exemplo (Cf JAHN, 2008, p. 2):

$$\Delta = [E(X_B) - E(X_N)]' \beta_N + E(X_N)' (\beta_B - \beta_N) + [E(X_B) - E(X_N)]' (\beta_B - \beta_N)$$

Temos aqui um modelo de decomposição de três dobras (*three-fold*), em que o diferencial resultante é dividido em três partes:  $\Delta = D + C + I$ , onde a primeira parte da soma,  $D = [E(X_B) - E(X_N)]' \beta_N$ , acrescenta à parte do diferencial o que é devido às diferenças dos grupos nos preditores (efeito das dotações). O segundo componente,  $C = E(X_N)' (\beta_B - \beta_N)$ , mede a contribuição das diferenças nos coeficientes, incluindo as diferenças no intercepto. O terceiro elemento,  $I = [E(X_B) - E(X_N)]' (\beta_B - \beta_N)$  é um termo de interação, remetendo ao fato de que existem diferenças em dotações e contribuições simultaneamente entre os dois grupos.

A decomposição, que será modelada pela equação atrás destacada, é formulada do ponto de vista do grupo B, de empregadores brancos, ou seja, as diferenças do grupo nos regressores são ponderadas pelos coeficientes do grupo B para determinar o efeito de dotação  $D$ . Em outras palavras, o componente  $D$  mede a mudança esperada na média dos rendimentos de brancos, se estes contassem com os índices dos preditores do grupo dos negros. Assim também para o componente

C, as diferenças nos coeficientes são ponderadas pelos níveis de predição do grupo de brancos, ou seja, o componente mede a mudança esperada na média de rendimentos dos brancos, se estes contassem com os coeficientes dos negros.

A amostra de empregadores foi extraída mediante uma integração dos arquivos “pessoas” e “domicílios”, que compõem os microdados da PNAD. Como a PNAD envolve uma amostragem complexa os resultados a seguir compõem uma estimativa cuja base empírica não é mais qualquer empregador, mas apenas aqueles que são entrevistados em cada domicílio. A estimativa é calculada levando em conta os pesos das variáveis v4729 (peso da pessoa), (peso da família), v4618 (STRAT - Identificação de estrato de município auto-representativo e não auto-representativo) e v4617 (UPA - Unidade primária de amostragem).<sup>14</sup> Os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder aplicados aos rendimentos de empregadoras/es brancos/as e negros/as, segundo a PNAD de 2014, estão expressos e detalhados na Tabela 14.

---

<sup>14</sup> A preparação dos dados para o emprego do método de decomposição foi realizada com base em recomendações de Ernesto Friedrich de Lima Amaral (<http://www.ernestoamaral.com/mq.html>), Jerônimo O. Muniz (UFMG) e Gilnei Costa Santos (UFV) em cursos de econometria ou métodos de análise quantitativa. O procedimento foi realizado no Stata/ SE versão 11.0.

**Tabela 14- Regressão Oaxaca-Blinder para empregadores, por grupos de cor/raça. Brasil 2014**

<b>Variáveis</b>	<b>Modelo 1 – Negros</b>	<b>Modelo 2 - Brancos</b>
Idade	0.0041125* (,002214 )	0.010121*** (0.0015133)
Primcomp	0.0698801 (0.0813574 )	0.005276 (0.0767551)
fundcomp	0.1520048 * (0.0850348 )	0.2436234*** (0.0761185)
mediocomp	0.2276272*** (0. 0774852	0.3668082*** (0. 0682786)
Supcomp	0. 6463271*** (0. 0906519)	0. 7984623*** (0. 0717237)
Grupocup	0. 1926058*** (0. 043983)	0. 1477116*** (0. 0384405)
Numempreg	0. 1518659*** (0. 0163457)	0. 1375875*** (0. 010903)
Homens	0. 2163738*** (0. 0466449)	0. 1198938 (0. 0344025)
Se	0. 0246014 (0. 042413)	0. 087236 (0. 0301346)
R2	0,1770	0,2148
Graus de liberdade	9	9
Teste F	34,02	80,16
Observações	4.802	
População estimada	2.797.391	

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Nota: Significante ao nível de 99% (\*\*\*), 95% (\*\*) e 90% (\*).

Os resultados mostram, no primeiro painel, os valores dos coeficientes de cada variável independente nos dois modelos, o primeiro para os negros, o segundo para os brancos. Na parte inferior do painel são apresentadas as estatísticas de ajuste do modelo, com destaque para o  $R^2$ , que demonstra que o modelo se ajustou melhor para o grupo dos brancos do que para o grupo dos negros. Ou seja, o

conjunto das variáveis independentes explica cerca de 18% da variação do rendimento dos negros, enquanto explica algo em torno de 21% da variação do rendimento dos brancos.

**Tabela 15- Comparação entre os modelos**

VARIÁVEIS	Coeficientes (log)		Exponencial <sup>15</sup>	
	(1)	(2)	(1)	(2)
	Diferencial	Decomposição	Diferencial	Decomposição
Predição 1	2.653*** (0.0219)		14.203*** (0.3105)	
Predição 2	2.955*** (0.0171)		19.196*** (0.32819)	
Diferença	-0.301*** (0.0278)		0.740*** (0.02053)	
Atributos		-0.208*** (0.0154)		0.812*** (0.01255)
Coeficientes		-0.128*** (0.0298)		0.880*** (0.01255)
Interação		0.0350** (0.0160)		1.036** (0.01658)
Observações	4,802			
População estimada	2.797.391			

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Nota: Significante ao nível de 99% (\*\*\*), 95% (\*\*) e 90% (\*).

<sup>15</sup> O resultado das análises de regressão sobre o logaritmo dos rendimentos gera um resultado, obviamente, na escala logarítmica. A transformação exponencial permite retornar os valores da escala logarítmica para a escala original, no caso da renda, em reais. Contudo, o que temos é a média geométrica da renda, e não a média aritmética. Como a média geométrica é sempre menor que a média aritmética, dados os mesmos valores, o resultado em média geométrica implica uma subestimação do valor esperado da variável dependente na escala aritmética. Porém, como a transformação logarítmica é uma transformação monotônica, ou seja, um aumento da escala real produz um aumento na escala logarítmica, e vice versa, o sentido das conclusões não sofrerá alteração. A divergência se restringe ao nível dos rendimentos na escala real. Para fins de análise sociológica, as conclusões não estão sujeitas a modificações significativas, visto que a percepção da disparidade e, principalmente, da desigualdade de renda será mantida.

Na tabela 15, é apresentada a renda média por hora predita para o grupo 1 (negros) e para o grupo 2 (brancos), que resulta em uma diferença total de aproximadamente 30%. Assim, em escala exponencial, os negros recebem uma renda média aproximadamente 26% menor que a renda dos brancos. Esta diferença é decomposta logo abaixo em uma parte decorrentes de atributos (Dotações), correspondente a 21% da diferença, e de outra parte que decorre da mudança esperada no logaritmo do rendimento/hora de trabalhadores/as brancos/as pela contribuição contrafactual dos coeficientes dos negros em suas características. Esta contribuição, que totaliza um decréscimo de 13% no rendimento esperado de negros, expresso na linha de coeficientes do quadro inferior, é que caracteriza propriamente um efeito da discriminação racial, ou seja, é a parte da diferença encontrada que não é explicada pelos atributos produtivos do empregador. O decréscimo de 21% que aparece para a atributos provém da incorporação contrafactual das características dos negros na determinação dos rendimentos dos brancos, constituindo a parte “explicada” da diferença, por elementos observáveis da estrutura econômica e social em que a trajetória do empregador está inserida. O pequeno acréscimo de 3,5% (interação) decorre do efeito simultâneo das diferenças nas dotações e coeficientes.

A análise da decomposição revela que a educação, ligada ao modelo Minceriano – conforme demonstra a tabela 14 – é a principal variável para explicação do valor dos rendimentos do trabalho. Com exceção do primeiro nível, que não apresenta significância nem a 10%, os outros níveis educacionais cumprem um papel de destaque, sobretudo o nível superior. A maior parte do diferencial entre rendimentos de negros e brancos pode ser creditado não à discriminação racial direta, mas a diferenças no nível de escolaridade, ocupação, número de empregados e sexo (favorável aos homens). A influência da variável número de empregados é interessante porque ela reflete, na verdade, a relação entre o tamanho do empreendimento e o rendimento, que é positiva: cada empregado a mais corresponde a um incremento previsto de aproximadamente 15%. Entretanto, quase metade da diferença provém de um resíduo que pode ser atribuído à discriminação, ainda que também possa incorporar outros fatores não observáveis relacionados à organização do trabalho (como qualidade do treinamento) ou à

subjetividade, como capacidade de liderança, disposição para a comunicação e o relacionamento no local de trabalho (Cf. CACCIAMALI & TATEI, 2008).

As variáveis ligadas ao “capital humano”, influentes na composição do valor dos rendimentos, perdem seu valor e algumas até trocam de sinal na parte decomposta relativa à discriminação. A escolaridade, por exemplo, não é estatisticamente significativa quando deslocada de sua função estrutural na composição dos rendimentos. Idade, em menor grau, e tempo na ocupação continuam relacionadas a uma diferença desfavorável aos negros. Em relação à idade, por exemplo, ocorre para um negro uma desvalorização maior correspondente à discriminação, em relação à desvalorização que ocorreria em virtude do valor de sua idade correlacionado aos outros sete fatores determinantes no modelo. Além de ingressar no mercado de trabalho mais cedo (14 anos em média para negros e 15,2 para brancos) e com menor escolaridade (10,6 anos de estudo em média para negros e 12,2 para brancos), o que explica em parte seu menor rendimento, há uma segunda desvalorização relacionada à discriminação, relativa ao quesito de idade.

Outro resultado importante derivado da decomposição é ausência de contribuição da variável “localização geográfica” na composição do valor de rendimentos – do mesmo modo que ocorreu na regressão logística, no capítulo anterior – e também, de modo geral, o baixo valor (3,5%) do termo relativo à “interação”, indicando baixa influência de efeitos simultâneos entre as diferenças e os próprios coeficientes e dotações de negros e brancos. Uma conclusão importante que pode ser depreendida da pouca influência da variável que indica localização geográfica é que a desigualdade – e, conseqüentemente, a discriminação que a sustenta – está disseminada no território nacional, corroborando as inferências construídas nesta pesquisa sobre a desigualdade racial presente no país.

A tabela 16 demonstra a permanência do tipo de contribuição da discriminação e da influência dos regressores na estimação do valor de rendimentos de brancos e negros. Embora a magnitude da diferença tenha sido maior em 2008, nos seis anos considerados (2007-2009 e 2011-2013) o sentido da influência é o mesmo, ou seja, tanto as características “visíveis” que contribuem para o resultado quanto os fatores ligados aos coeficientes – bem com aos resíduos – das regressões, dos quais sustentamos que o principal é a discriminação, influem

negativamente no valor dos rendimentos dos negros. Vale ressaltar que, em 2009 e 2011 a influência da discriminação (contribuição dos coeficientes) foi igual (20% em 2009) ou um pouco maior (15% em 2011) que a influência das variáveis sistêmicas e, nesses anos a discriminação racial suplantou as características econômicas e pessoais (já que, em todos os anos examinados, a variável de localização geográfica não produziu resultados estatisticamente significantes). Com relação ao encontrado para 2014, não houve nenhuma mudança no sentido da interpretação dos resultados. Entretanto, é possível perceber que a diferença entre as rendas médias previstas para negros e brancos diminuiu com relação aos dois anos anteriores, sendo maior apenas do que a encontrada em 2011. A diminuição da diferença se deu por um aumento relativamente maior da renda predita dos negros.

Contudo, a apresentação desses quadros da decomposição em anos diferentes não foi realizada com os cuidados técnicos e metodológicos que caracterizariam propriamente uma análise longitudinal. Valem mais como cortes transversais agrupados (Woodridge, 2007), pois revelam tão somente uma tendência. Por isso, não há condições, neste trabalho, de especular sobre as variações encontradas em 2009 e 2011.

**Tabela 16- Logaritmo do Rendimento/hora de empregadores – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Brasil para grupos de raça/cor – 2007-2009, 2011-2013**

<b>Rendimento por hora (log)</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	Coef. (β) (log)						
<b>Diferencial</b>							
Negros/as	2,02***	2,05***	2,10***	2,42***	2,48***	2,57***	2.65***
Branco/as	2,38***	2,46***	2,50***	2,71***	2,80***	2,94***	2.96***
Diferença	-0,36***	-0,41***	-0,40***	-0,29***	-0,32***	-0,37***	-0.30***
<b>Decomposição</b>							
Dotações	-0,24***	-0,28***	-0,20***	-0,13***	-0,22***	-0,26***	-0.21***
Contribuições	-0,14***	-0,15***	-0,20***	-0,15***	-0,11***	-0,18***	-0.13***
Interações	0,02	0,01	-0,003	-0,02	0,004	0,07***	0.04**

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Nota: Significante ao nível de 99% (\*\*\*), 95% (\*\*) e 90% (\*).

É conveniente compararmos a decomposição Oxaca-Blinder dos rendimentos de grupos de brancos e negros com a decomposição em grupos de homens e mulheres, considerando outro tipo de discriminação também relevante para empregadores.

**Tabela 17- Rendimentos de empregadores - Decomposição de Oxaca-Blinder para grupos de sexo – Brasil - 2014**

<b>Variáveis</b>	<b>Modelo 1 - Mulheres</b>	<b>Modelo 2 - Homens</b>
Idade	0.0090351*** (0.0024946)	0.0081529*** (0.0014521)
Primcomp	-0.0408261 (0.1377922)	0.0466169 (0.0611704)
fundcomp	0.2774025** (0.1287855)	0.1830629*** (0.0630556)
mediocomp	0.3439009*** (0.1165455)	0.2987746*** (0.0570039)
Supcomp	0.7470591 (0.1186696)	0.7467611*** (0.063698)
Grupocup	0.1052281* (0.0637448)	0.1823605*** (0.0322608)
Numempreg	0.110546*** (0.0164954)	0.1547397*** (0.0109112)
Branco	0.1949941*** (0.049342)	0.0711548** (0.03023)
Se	0.1508782*** (0.0471234)	0.0136053 (0.0286498)
R2	0,1768	0,2442
Graus de liberdade	9	9
Teste F	28,45	102,60
Observações		4.802
População estimada		2.797.391

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

**Tabela 18- Comparação entre os modelos – sexo**

VARIÁVEIS	Coeficientes (log)		Exponencial	
	(1)	(2)	(1)	(2)
	Diferencial	Decomposição	Diferencial	Decomposição
Predição 1	2.823*** (0.0257)		16.822*** (0.4320)	
Predição 2	2.873*** (0.0163)		17.691*** (0.2879)	
Diferença	-0.0504* (0.0304)		0.9509* (0.0289)	
Atributos		0.0952*** (0.0159)		1.0999*** (0.0175)
Coeficientes		-0.154*** (0.0287)		0.8569*** (0.0246)
Interação		0.00885 (0.0149)		1.0089 (0.0150)
Observações	4,802			
População estimada	2.797.391			

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Nota: Significante ao nível de 99% (\*\*\*), 95% (\*\*) e 90% (\*).

Nota-se que a disparidade entre os rendimentos de negros e brancos é maior que a disparidade entre rendimentos de homens e mulheres. Porém, a discriminação de gênero para empregadoras é, segundo os coeficientes da decomposição realizada, mais expressiva do que a de raça/cor, influenciando em 15% em desfavor das mulheres para a diferença encontrada (em relação a raça/cor a contribuição dos coeficientes é de 13%). Porém, a contribuição dos fatores associados ao rendimento no modelo empregado incide em outro sentido, favorável às mulheres (10% no item de atributos). Como neste caso a contribuição de interações não é estatisticamente significativa, resulta uma diferença na estimativa dos salários pelo modelo aplicado aos grupos de homens e mulheres de 5% em favor dos homens. Comparando as estimativas de rendimentos pelos modelos de regressão aplicados a grupos de raça (14,20 reais/hora para negros e 19,20 reais/hora para brancos) e a grupos de gênero (16,82 reais/hora para mulheres e 17,69 reais/hora para homens) notamos que as contribuições de fatores correlacionados com diferenças de raça/cor tendem a

produzir rendimentos mais altos, para homens em relação a fatores correlacionados com diferenças de sexo. Em outras palavras, a conjunção de características “visíveis” relacionadas ao capital humano, como escolaridade e experiência, e fatores “invisíveis” supostamente relacionados à discriminação, origina valores de rendimentos maiores para homens e brancos em relação a grupos de raça/cor e sexo. Entretanto, no caso de grupos de cor, a amplitude interna das diferenças é maior.

A análise das duas decomposições (na tabela 19) nos leva a considerar que, na conjuntura atual que contextualiza a atividade laboral de empregadores/as homens e mulheres no Brasil, os fatores estruturais, pressionados pela ação de movimentos feministas e políticas de equidade, tendem a contrapor uma desvalorização do trabalho feminino, relativo ao tipo e à posição na ocupação, originalmente muito grande, numa diferença que, embora ainda desfavorável às mulheres, é menor do que a que ocorre entre rendimentos de brancos e negros. Neste caso, há também o impacto das exigências de isonomia e políticas recentes de equidade racial, mas as diferenças que provêm dos próprios fatores sistêmicos, principalmente a escolaridade relativamente deficitária, o ingresso precoce na esfera laboral e a “herança” sucessiva de posições ocupacionais socialmente menos valorizadas, têm grande peso. O resultado é que a discriminação no trabalho se soma à desigualdade de classe e raça, enquanto que, no caso de gênero, a desigualdade de classe (especialmente a dimensão educacional) não é estruturalmente relacionada a diferenças de sexo e, por isso estas são atenuadas pela influência positiva dos fatores sistêmicos.

**Tabela 19- COMPARAÇÃO ENTRE OS MODELOS SEXO versus RAÇA**

VARIÁVEIS	Coef. (log) Sexo		Coef. (log) Raça	
	(1) Diferencial	(2) Decomposição	(1) Diferencial	(2) Decomposição
Predição 1	2.823*** (0.0257)		2.653*** (0.0219)	
Predição 2	2.873*** (0.0163)		2.955*** (0.0171)	
Diferença	-0.0504* (0.0304)		-0.301*** (0.0278)	
Atributos		0.0952*** (0.0159)		-0.208*** (0.0154)
Coeficientes		-0.154*** (0.0287)		-0.128*** (0.0298)
Interação		0.00885 (0.0149)		0.0350** (0.0160)
Observações	4.802			
População estimada	2.797.391			

Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Nota: Significante ao nível de 99% (\*\*\*), 95% (\*\*) e 90% (\*).

Podemos concluir que boa parte do diferencial de rendimentos entre brancos e negros que se encontram na posição de empregador deve-se às influências das variáveis consideradas fundamentais na teoria do capital humano, especialmente a escolaridade. Entretanto, o resíduo da diferença não explicado pelas características produtivas alcançou um patamar bastante significativo. Considerando que esse montante pode conter também a influência de variáveis não contidas no modelo, estima-se que boa parte dele se deve a alguma influência da discriminação racial que, historicamente incorporada às relações sociais como um todo e, em especial, ao mercado de trabalho, faz com que empregadores negros não alcancem os mesmos rendimentos de empregadores brancos, mesmo quando suas características produtivas são semelhantes.

Para o entendimento adequado dos resultados, é preciso levar em conta a tese – sustentada fortemente pela literatura sobre desigualdade no mercado de trabalho – de que a discriminação racial se efetiva em diferentes etapas da vida dos negros, desde a sua origem social, passando pela escolarização, pela transição da escola para o trabalho, pela inserção ocupacional, até chegar aos rendimentos. Assim, muito dos efeitos da discriminação já se colocaram como barreiras para que os negros pudessem alcançar a posição de empregador. Amparados pelos resultados das estatísticas descritivas, que demonstram que os brancos são maioria nas atividades econômicas mais valorizadas, podemos concluir que a segmentação do mercado de trabalho exerce um efeito anterior ao da discriminação que atinge os negros que se encontram na classe dos empregadores, apresentando-se, portanto, na forma de efeitos indiretos sobre os seus rendimentos. Os efeitos da segmentação se apresentam disseminados no território nacional, o que explica a falta de significância da variável relativa à região de inserção dos empregadores.

A influência da discriminação e a das variáveis sistêmicas se alternam como fundamentais na construção da desigualdade durante os anos recentes, o que pode ser verificado na análise dos cortes transversais agrupados. Apesar disso, é possível verificar uma permanência da discriminação, notada pelo nível considerável da disparidade entre os grupos raciais ao longo dos anos.

Uma das conclusões mais interessantes e que ilustram a complexidade dos efeitos das características individuais e da discriminação sobre os rendimentos pode ser obtida na comparação entre os resultados da decomposição por raça e da decomposição por sexo. Se, para os negros, tanto os efeitos dos coeficientes (discriminação) quanto os efeitos das dotações (características pessoais) influem negativamente, para as mulheres os efeitos dos coeficientes (discriminação) influem negativamente, porém os efeitos das dotações (características pessoais) influem positivamente. Este resultado está de acordo com os achados das pesquisas mais recentes que apontam que, a partir do final da década de 1970 o nível de escolaridade das mulheres ultrapassou o verificado para os homens. Desde então, as mulheres vêm experimentando um incremento médio de suas características produtivas – apesar das diferenças entre mulheres brancas e mulheres negras, como demonstram os resultados desta e de outras pesquisas. Disto resulta que, no interior da classe dos empregadores, a desigualdade atinge tanto as mulheres

quanto os negros. Contudo, como demonstra o resultado da decomposição, a parte do diferencial de rendimentos que pode ser atribuída à discriminação em favor dos homens em relação às mulheres é maior do que a parte do diferencial de rendimentos que pode ser atribuído à discriminação em favor dos brancos em relação aos negros (há que se considerar, novamente, as especificidade das mulheres negras, grupo historicamente desfavorecido em todas as posições de classe). Isto demonstra que a desigualdade entre brancos e negros, decorrente da discriminação no mercado de trabalho, é significativa não apenas quando se compara a distribuição por raça entre as atividades econômicas e as posições de classe, mas também dentro dos grupos ocupacionais e dentro das classes. É significativo o fato de que, entre os empregadores, a desigualdade racial demonstra tendência similar àquela verificada entre os empregados, dado que este último grupo tende a ser mais heterogêneo, enquanto o primeiro se caracteriza por requisitos mais específicos.

### 3.3 QUANTO MAIOR A RENDA, MAIOR A DESIGUALDADE?

Os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder evidenciam a desigualdade entre brancos e negros, e entre homens e mulheres, em torno dos rendimentos médios. Entretanto, os gráficos utilizados para a representação da desigualdade na seção anterior indicam que a desigualdade parece ter um perfil bastante específico: ela aumenta nos estratos de renda superiores. Isto é um indício de que deve haver algo mais do que a desigualdade nos rendimentos médios. Ademais, a tradição de estudos sobre desigualdade na sociologia enfatiza que um dos seus principais resultados é a pobreza. Ao vincular diretamente a desigualdade à pobreza, toda a atenção se volta para as características dos indivíduos pobres que impedem que eles saiam da condição de pobreza e ascendam a um estrato mais elevado da hierarquia social. Contudo, mesmo em estratos mais privilegiados, a desigualdade está presente, e opera por meio da diferenciação de níveis de algum tipo de recurso entre os indivíduos de determinado estrato. No caso que interessa aqui, esse recurso é a renda.

Juhn, Murphy & Pierce (1993), preocupados com a mudança nos “preços” das habilidades ao longo do tempo como possível explicação para o incremento da

desigualdade salarial nos Estados Unidos, desenvolveram um modelo para explicar a desigualdade salarial dentro de grupos de trabalhadores com características observáveis similares. A técnica, denominada “método de decomposição JMP”, através de uma série de simulações, permite decompor a desigualdade de rendimentos entre negros e brancos, para diferentes posições na distribuição de renda, em três componentes: (a) um devido às diferenças entre os grupos no que diz respeito à distribuição das variáveis explicativas incluídas no modelo, (b) outro que se deve às diferenças, entre os grupos, nos coeficientes que associam essas variáveis aos níveis de rendimento e, finalmente, (c) um componente que se deve a fatores não observados. Ao presente exercício, é o segundo componente que interessa mais. Esta técnica foi empregada de maneira criativa por Rocha (2015) no estudo da disparidade racial de riqueza. Tendo como base o Censo de 2010, e seguindo a tradição dos estudos recentes sobre os ricos (MEDEIROS, 2005; MEDEIROS & SOUZA, 2014), Rocha (2015) se concentrou no 1% mais rico da população com o objetivo de investigar os determinantes da desigualdade de renda por grupo racial neste estrato. De forma semelhante, o objetivo desta seção é empregar a referida técnica à compreensão da disparidade racial de renda no interior do grupo dos empregadores.

Quando se utiliza a análise de regressão pra analisar um fenômeno como a desigualdade de renda, o pressuposto é que o comportamento dos coeficientes, dadas as características individuais contidas nas variáveis, representará o papel que os mecanismos embutidos no mercado de trabalho desempenham. Em outras palavras, o que os coeficientes expressam é o comportamento da associação entre os fatores considerados no modelo e os rendimentos. Se esse comportamento é influenciado pela pertença a um ou outro grupo racial, o coeficiente pode ser “tratado como”<sup>16</sup> uma medida dos impactos da discriminação racial.

Embora o método JMP compare os quantis condicionais da distribuição de renda, sua técnica se baseia na estimação por Mínimos Quadrados Ordinários e, portanto, na média condicional. Assim, ele atribui os mesmos coeficientes para as covariâncias no mesmo ponto da distribuição de renda. Como o método parte da

---

<sup>16</sup> É importante não esquecer que as técnicas de regressão por efeitos parciais se valem da noção de *ceteris paribus* (ou seja, “permanecendo as demais variáveis constantes...”), o que nunca acontece na prática (Wooldridge, 2007).

equação de salários, já apresentada anteriormente, vamos direto à equação que decompõe o resultado em três termos:

$$Y_{it} = X_{it}\bar{\beta} + X_{it}(\beta_t - \bar{\beta}) + \bar{F}^{-1}(\theta_{it} \setminus X_{it}) + \left[ F^{-1}(\theta_{it} \setminus X_{it}) - \bar{F}^{-1}(\theta_{it} \setminus X_{it}) \right]$$

onde o primeiro termo captura o efeito da mudança nas características observáveis (como educação), o segundo termo captura o efeito da mudança nos coeficientes daquelas características e o terceiro captura o efeito das mudanças na distribuição dos resíduos. Há, ainda, outra forma funcional quando o interesse é captar as mudanças ao longo do tempo, que não é de interesse para este trabalho. Algumas considerações críticas pesam contra o método JMP, de tal forma que alguns pesquisadores preferem utilizar o método de regressão quantílica. Contudo, Yaganoglu & Ercan (2008) apontam que a regressão quantílica se mostra um método melhor quando o interesse é investigar o comportamento de covariâncias no tempo, o que não é o caso. Além disso, quando a distribuição é aproximadamente normal, como é o caso do logaritmo da renda, o método JMP responde muito bem como um método residual.

É claro que esse modelo não é capaz de considerar uma série de fatores que podem estar relacionados à renda, como a qualidade da educação. Contudo, a discriminação é muito difícil de ser observada diretamente (PAGER, 2006). A medida aproximada desses impactos pode ser dada por um modelo de regressão parcimonioso, segundo reza o princípio da economia na metodologia de pesquisa, mas que seja eficiente em representar bem o fenômeno em questão. O objetivo é distinguir, por um lado, a porção da desigualdade racial que se deve as diferenças entre negros e brancos em atributos individuais relacionados à renda e, por outro lado, a porção dessa desigualdade que se deve ao fato de que o mercado de trabalho recompensa de forma diferente os atributos individuais dos dois grupos raciais, em desfavor das pessoas negras.

Embora a decomposição JMP permita trabalhar com diferentes posições na distribuição de renda, os coeficientes são ainda estimados por uma regressão linear centrada na média, já que o modelo é uma extensão da decomposição de Oaxaca. O comportamento da distribuição de renda é observado, ainda, com base na média

condicional. De todo modo, a significância teórica do método JMP e sua ligação com os propósitos desta seção, de demonstrar a desigualdade dentro de um grupo cujos indivíduos possuem características similares, fazem do modelo uma alternativa adequada.

Considerando que as diferenças na média já foram mensuradas na seção anterior por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, da qual o método JMP deriva, demonstrando vantagens substantivas para os brancos, podemos partir diretamente para a interpretação do comportamento das diferenças entre as médias de renda em diferentes quantis ao longo da distribuição. As variáveis empregadas são as mesmas utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder e, por isso, pode-se evitar sua repetição omitindo a tabela descritiva. Os resultados serão apresentados em dois painéis. Na primeira parte da tabela, a diferença total é decomposta na influência dos atributos, dos coeficientes e dos resíduos. A segunda parte da tabela apresenta o efeito de cada “bloco” de variáveis sobre a mudança do logaritmo da renda. No caso dessa pesquisa, cada “bloco” contém apenas uma variável.

**Tabela 20- Decomposição JMP das diferenças nos rendimentos entre brancos e negros**

	<b>Diferença total</b>	<b>Diferença nos atributos</b>	<b>Diferença nos coeficientes</b>	<b>Diferença nos resíduos</b>	
P5	0.17535293	0.18890548	0.02551126	-0.03906381	
P10	0.22884154	0.21126693	0.04397964	-0.02640504	
P25	0.22923613	0.21561956	0.02993047	-0.01631391	
P50	0.25072896	0.18128443	0.04842448	0.02102005	
P75	0.3629055	0.24029982	0.05524647	0.06735921	
P90	0.31845379	0.14243793	0.10705757	0.06895828	
P95	0.34092665	0.17929935	0.15286016	0.00876713	
Quantidade do efeito por “blocos” de variáveis					
	<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Grupocup</b>	<b>Numempreg</b>	<b>regiao</b>
P5	0.0163347	0.09442061	-0.0015528	0.07614815	0.00355482
P10	0.00292653	0.14878178	0.02627802	0.02523619	0.00804442
P25	-0.0098693	0.13170135	0.04475999	0.04074526	0.0082823
P50	0.0068633	0.10247225	0.0259788	0.04021418	0.0057559
P75	-0.0003430	0.16379118	0.02831185	0.04360783	0.00493205
P90	0.04149866	0.07462454	0.00166869	0.02464604	0.00001
P95	0.01910257	0.09216166	-0.0008614	0.06463552	0.00426102

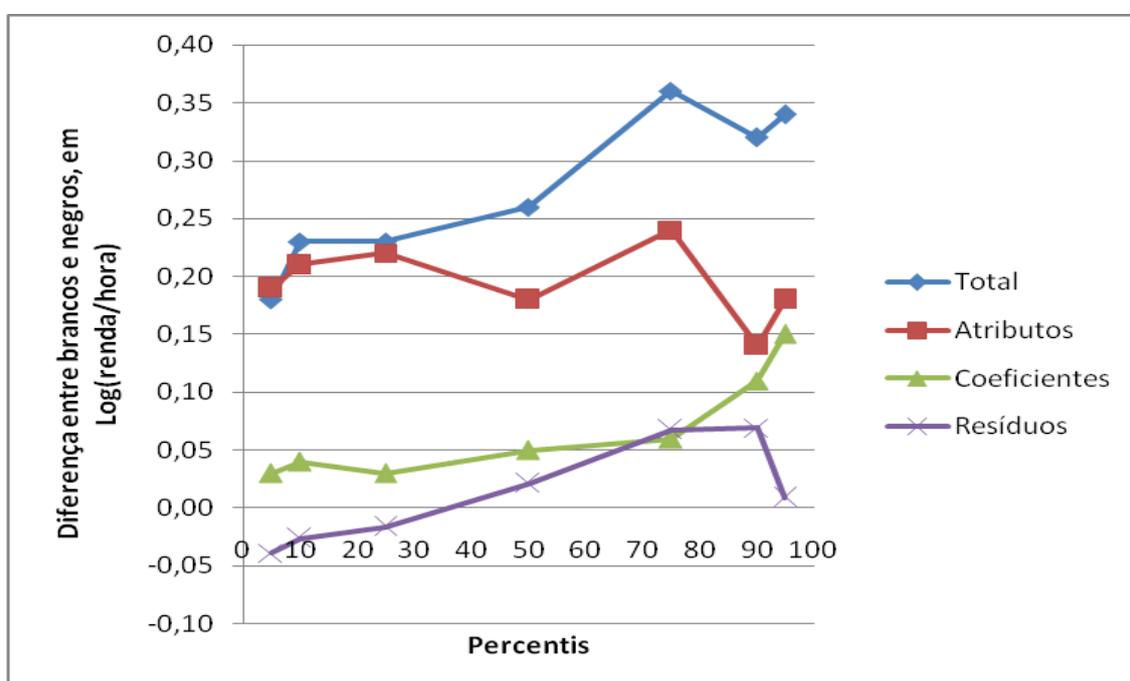
Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

A tabela acima apresenta a regressão JMP, com destaque para a variação dos coeficientes ao longo da distribuição, demonstrando que uma análise centrada apenas na média esconde informações importantes sobre o comportamento das correlações. Como a renda está em escala logarítmica, os coeficientes são uma aproximação da desigualdade relativa, em porcentagens, entre a renda esperada dos brancos e a renda esperada dos negros no respectivo quantil. A desvantagem dos negros cresce nos quantis mais altos.

A diferença total apresenta um crescimento nítido, com pico no 75º percentil, caindo no 90º, mas se recuperando no final. De todo modo, apresenta um comportamento crescente e se sustenta no topo da distribuição. Os atributos apresentam o mesmo ponto de partida e de chegada, com variação no meio,

atingindo o pico no 75º percentil. Os coeficientes oscilaram no início da distribuição, mas apresentaram crescimento e se mantiveram nesta tendência, enquanto os resíduos desenvolveram um ritmo de crescimento constante, mas caíram expressivamente no 95º percentil. O gráfico abaixo mostra estas tendências, de modo que, no topo da distribuição, coeficientes e atributos praticamente se encontram, revelando o incremento no indicador que pode ser atribuído à discriminação.

**Gráfico 5 - Decomposição JMP das diferenças de renda para empregadores/as negros/as e brancos/as – Componentes. Brasil, 2014**

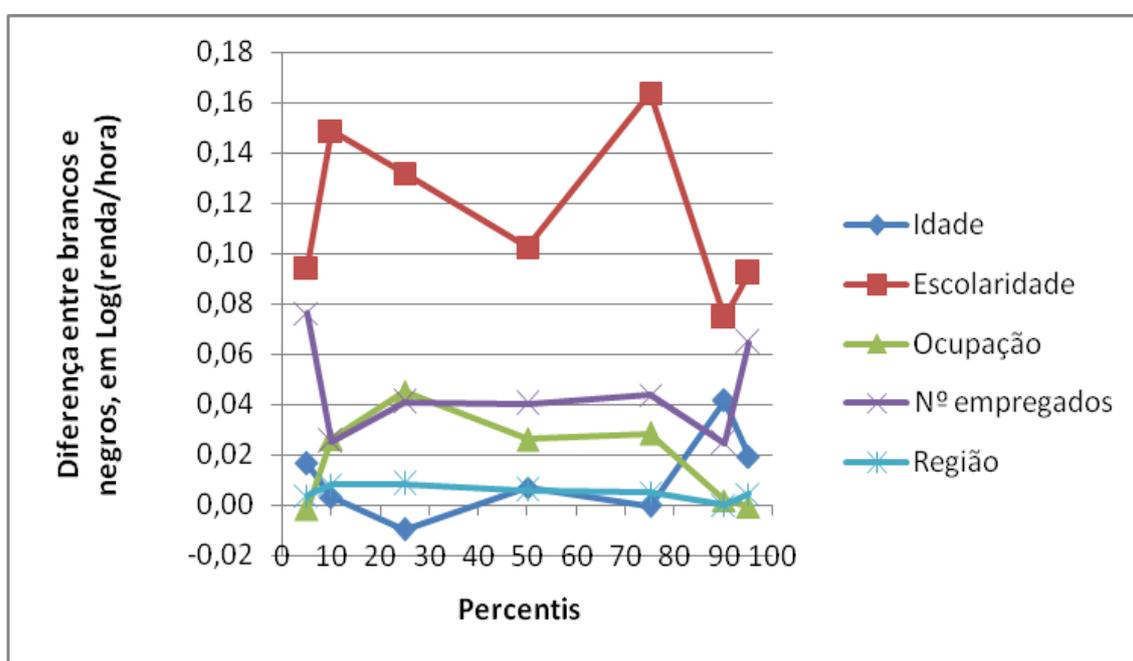


Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Na sequência é apresentado o gráfico referente ao comportamento da influência das variáveis ao longo da distribuição de renda. A educação é, de longe, a variável que tem maior importância, se destacando de todas as outras, a despeito da oscilação e da manutenção, no final, do nível de influência verificado nos primeiros quantis. Em seguida, a variável número de empregados, como se supunha, cumpre um papel importante entre os empregadores com maior renda, indicando diferenças presumidas na quantidade de capital controlado na forma de diversos ativos, dentre eles, a força de trabalho. Os grupamentos ocupacionais, por sua vez, influenciam os rendimentos nos quantis intermediários, tendo efeito nulo nos extremos. A variável

região, como já vinha sendo indicado, não exerce interferência significativa, mantendo-se próximo de zero ao longo da distribuição. Por fim, a idade apresenta um comportamento estável, mas pouco significativo ao longo da distribuição, e tem sua influência marcadamente elevada nos quantis mais altos, o que mostra que rendimentos elevados tem alguma relação com a experiência, além da escolaridade e do controle de ativos de capital.

**Gráfico 6- Decomposição JMP das diferenças de renda para empregadores/as negros/as e brancos/as – Variáveis. Brasil, 2014**



Fonte: Microdados da PNAD 2014 (IBGE)

Os resultados alcançados aqui são favoráveis à confirmação da hipótese de que quanto mais elevado o estrato na distribuição da renda, maior a disparidade entre negros e brancos. Isso não se deve apenas aos menores níveis de escolaridade da população negra, os quais reduzem suas chances de acesso às posições mais altas. Mesmo quando a educação se mantém no mesmo nível de influência, os coeficientes aumentam. Isto indica que, nos estratos mais altos, a remuneração dos atributos aumenta, mas aumenta de forma muito mais acentuada para brancos do que negros, colocando os últimos em posição desvantajosa. O crescimento da diferença total combinado como crescimento da influência dos coeficientes leva à conclusão de que as desvantagens diretamente associadas à

condição racial aumentam acompanhando a elevação dos estratos de renda considerados. Tal constatação permite alinhar os achados desta pesquisa aos de outras investigações recentes que apontam um incremento da desigualdade racial nos contextos mais privilegiados, como, por exemplo, Rocha (2015), Lima (2012) e Medeiros (2005).

### 3.4. CONCLUSÕES DO CAPÍTULO

O terceiro e último capítulo perseguiu o objetivo analisar a desigualdade de rendimentos entre empregadores/as brancos/as e negros/as. De início, com recursos gráficos de representação da desigualdade, apontou a desigualdade existente tanto na forma quanto no nível das distribuições de rendimentos para os quatro grupos de raça e sexo, homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Os rendimentos dos homens brancos são os que demonstraram maior dispersão em torno da média. Isto significa que eles tendem a estar em todas as partes da distribuição, mas marcam presença significativa também no topo. Os rendimentos das mulheres negras foram os que, ao contrário, apresentaram menor dispersão, revelando a concentração em torno da média e, portanto, a pouca ou nenhuma presença nos estratos de renda mais elevada. As distribuições de rendimentos de homens negros e mulheres brancas ficaram na posição intermediária entre as duas primeiras, indicando uma dispersão moderada.

Em termos de desigualdade entre os grupos, portanto, ficou constatada a hierarquia já apontada anteriormente. A desigualdade não se manifesta somente na forma, mas também no nível da distribuição. Homens brancos têm não só um rendimento médio mais alto, mas são também a maioria dos que estão nos estratos superiores dos rendimentos. Isto se revela no gráfico de quantis à medida que as disparidades de rendimento se ampliam ao longo da distribuição total.

Com base no exercício de decomposição, essa hipótese pôde ser confirmada, pois o comportamento dos coeficientes  $\beta$ , de forma mais limitada, o dos resíduos apresentou um incremento progressivo. No caso dos coeficientes, seu efeito quase se igualou ao efeito das características produtivas no final da distribuição. Demonstrada esta característica da desigualdade entre negros/as e brancos, a

resposta para a pergunta que dá o título para a última seção do capítulo é: sim, quanto maior o nível de renda, maior a desigualdade racial.

## CONCLUSÕES

Diante de todo o trajeto construído, desde o objetivo até os resultados, é chegada a hora de sintetizar os principais achados, conclusões e contribuições que este trabalho tem a oferecer. Para isto, é importante resgatar cada objetivo proposto na introdução, para verificar em que medida eles foram cumpridos, e também recuperar cada hipótese levantada, para averiguar em que medida os resultados estão de acordo com as expectativas dadas em princípio.

Quanto aos objetivos, vamos seguir a ordem inversa da introdução, iniciando com os objetivos mais específicos para então chegar ao objetivo geral. O primeiro deles era reconstruir teoricamente o estatuto das desigualdades raciais no Brasil, elucidando as contribuições de investigações clássicas e contemporâneas sobre o assunto. Esse objetivo foi perseguido com uma pesquisa bibliográfica ampla, abrangendo as principais pesquisas elaboradas no Brasil sobre o assunto. Apesar de os estudos propriamente sociológicos sobre as relações raciais terem se iniciado no final da década de 1930, a “questão racial” já vinha sendo há muitas décadas motivo de embates entre intelectuais e membros das elites brasileiras. A pressão pelo fim do regime escravista levantou a questão sobre o destino da população negra no futuro pós-Abolição, o que movimentou boa parte dos intelectuais interessados pelo tema na segunda metade do século XIX. A Abolição se deu em um contexto de efervescência política, na qual a noção de raça e o padrão de discriminação racial passavam de uma fundamentação tradicional/religiosa para uma fundamentação teórico/científica, na qual a justificação para a subordinação da população negra foi reconstruída não mais sob bases legais, mas sob uma “teoria científica da inferioridade da raça negra”.

As mudanças na esfera produtiva obrigaram a uma reconfiguração do sentido do trabalho, antes vinculado à escravidão, em favor de uma noção dignificante, no bojo da migração europeia para as zonas rurais e os centros urbanos em desenvolvimento. Um mercado de trabalho começava a se formar e o padrão de relações raciais, então, não apenas influenciou a distribuição dos grupos de cor nesse mercado como também contribuiu para moldar a própria estrutura do mundo

do trabalho, no qual os negros, apesar das exceções, passaram a ocupar os lugares subalternos.

A década de 1930 marcou, no plano teórico, a tentativa de construção de uma alternativa de interpretação da sociedade brasileira, substituindo o paradigma científico/racista por uma teoria de matriz culturalista que privilegiava a integração, ainda que contraditória, entre as tradições portuguesa e africana na constituição da nação brasileira. O encontro e a combinação harmônica entre a casa grande e a senzala, propiciado pela plasticidade e cordialidade características do elemento colonizador, teria dado origem a uma sociedade singular que encontrou uma solução original para as relações raciais. Esta concepção exerceu vasta influência no pensamento social brasileiro, cujas consequências são sentidas até hoje na forma de uma ideologia de “democracia racial”, que tiveram dois desdobramentos: o primeiro foi proporcionar fundamentos intelectuais para uma narrativa positiva da nação, calcada em um ideal de integração nacional e unidade identitária; o segundo foi retirar peso da “raça” como determinante biológico e colocá-la no patamar da influência cultural, suplantando, por um lado, a perversidade das teorias pseudocientíficas da raça, mas abrindo margem, por outro lado, para um posterior discurso de acobertamento do racismo sob relações de classe.

Esse segundo ponto, a negação da ampla influência do racismo em favor do peso das relações de classe foi a marca dos estudos da primeira geração de investigações patrocinadas pela Unesco no Brasil. Pesquisadores como Donald Pierson (1945) e Thales de Azevedo (1996) conduziram estudos na Bahia que levaram à conclusão, em comparação com o caso dos Estados Unidos, de que o que predominava no Brasil eram desigualdades de classe e não a opressão racial, dada a inexistência de padrões legais e societários de segregação entre castas raciais, como verificados nos Estados Unidos. As “elites de cor” no Brasil, para Azevedo, davam mostras de que o preconceito racial existia e variava segundo o tom da pele, mas não limitava por completo as possibilidades de ascensão social dos negros que, segundo ele, podiam ser encontrados em todas as posições, desde os ambulantes precários até os funcionários públicos e comerciantes.

A noção de um Brasil como “paraíso racial” foi questionada pelas pesquisas de Bastide & Fernandes (1955), que apontaram o peso do preconceito e da discriminação racial na delimitação de oportunidades de inserção ocupacional e,

como consequência, de estabilização social das famílias negras. A ausência de políticas de equalização entre os grupos raciais no período pós-Abolição, nesta perspectiva, teria permitido a reprodução ampliada da ordem estamental escravista no bojo do desenvolvimento da sociedade de classes no Brasil, cujas forças modernizadoras jogavam contra as formas arcaicas de preconceito, mas sem força suficiente para suplantá-las.

No final dos anos 1970, uma abordagem alternativa à teoria da modernização se fortalece, questionando a capacidade da ideologia liberal e das “leis naturais” do mercado em suplantarem o preconceito e a discriminação racial. Pelo contrário, Hasenbalg & Silva (2003) levantaram a questão da reprodução ampliada da desigualdade racial no interior da sociedade de classes, com um de seus mecanismos de reprodução. Nesta perspectiva, as forças modernizadoras, ao invés de contrapor o racismo, incorporavam e reverberavam formas atuais de reprodução das desigualdades raciais, agora adaptadas às relações competitivas por postos valorizados no mercado de trabalho. Introduzindo uma perspectiva quantitativa de análise, os autores mencionados chegaram a conclusões de nível mais generalizante, não apenas sobre a discriminação racial relativa ao mercado de trabalho, mas também sobre o papel que os padrões diferenciados por raça cumpriam na realização educacional, fortalecendo as desigualdades raciais como um todo, à medida que reproduziam as desigualdades de origem social.

Esta tradição de estudo influenciou os pesquisadores contemporâneos interessados na questão racial, bem como forneceu subsídios empíricos para a organização de demandas por políticas públicas de correção das disparidades raciais por parte dos movimentos negros. Do ponto de vista quantitativo, as pesquisas recentes têm avançado em direção à compreensão das manifestações do racismo e da discriminação racial em diversas áreas, como o trabalho, a educação, a saúde da população negra. Do ponto de vista qualitativo, além da promoção da igualdade racial pela valorização da identidade, do conhecimento e da história dos africanos e seus descendentes no Brasil, as pesquisas têm colaborado também em termos do entendimento das intersecções da opressão racial com a opressão de gênero e a desigualdade de classes, bem como para a implantação e avaliação de políticas públicas de acesso ao ensino superior e reconhecimento e manutenção de comunidades negras urbanas, dentre outras contribuições.

Voltando às pesquisas contemporâneas, a educação tem sido apontada como uma das principais variáveis responsáveis pela manutenção ou quebra do ciclo de desigualdades sociais, pois se interpõem entre a origem social e o acesso ao trabalho e à renda. Além disso, os pesquisadores contemporâneos têm seguido duas tendências muito importantes no estudo da desigualdade racial. A primeira é a da abordagem interseccional de raça, classe e gênero, fundamental para captar aspectos complexos da desigualdade nas sociedades contemporâneas. A segunda é a de indagar sobre o comportamento da discriminação racial em diferentes estratos ou posições de classe, pressupondo que há uma interação complexa entre desigualdades de classe e desigualdades raciais que faz com que as disparidades entre brancos e negros não tenham necessariamente o mesmo significado ou intensidade em toda e qualquer posição de classe. Tanto os estudos que focalizam o mercado de trabalho quanto os que focalizam a riqueza têm apontado a tendência de aumento da desigualdade nos estratos sociais mais elevados (MEDEIROS, 2003; ROCHA, 2015). É justamente nesse contexto criado pelas pesquisas recentes que o presente trabalho se insere, com o objetivo de prestar uma contribuição em relação ao estudo do grupo específico dos/as empregadores/as. O primeiro objetivo específico, portanto, foi cumprido, demonstrando, de um lado, a solidez da tradição de pesquisa sociológica sobre a questão racial e, de outro, as lacunas e possibilidades de pesquisa, uma das quais tentei explorar neste trabalho.

De forma geral, o conhecimento construído sobre a população negra brasileira não deixa dúvidas de que há uma relação estreita entre a estrutura de estratificação, a estrutura do mercado de trabalho e a hierarquia racial no Brasil, de forma que as posições relativas no mundo do trabalho são vinculadas a recompensas materiais e simbólicas que são distribuídas seguindo a mesma lógica hierárquica e refletindo, para além da classificação das coisas produzidas, uma classificação dos indivíduos que as produzem.

O segundo objetivo específico proposto foi o de elaborar um perfil dos/as empregadores/as no Brasil, destacando as características teoricamente vinculadas aos determinantes de rendimentos. Este objetivo está relacionado às três primeiras hipóteses levantadas na introdução, quais sejam: 1) os/as negros/as estão em menor número do que os brancos na posição de empregador; 2) os/as negros/as/ estão em um número cada vez menor do que os/as brancos/as na posição de

empregador quanto mais se avança em direção às posições mais elevadas da distribuição de renda; 3) empregadores/as negros/as apresentam um perfil com menor escolaridade e maior inserção em ocupações com níveis de rendimento menor, sujeitas à precariedade.

A primeira hipótese é acessível mesmo ao observador menos atento. Há duas formas de manifestação da desigualdade racial no mercado de trabalho. A primeira se refere à composição dos grupos que constituem a hierarquia não só dos grupos ocupacionais, enquanto divisões técnicas da produção, mas também da posição na ocupação (se empregador, empregado, conta própria). A segunda se manifesta no nível de rendimentos dentro destes grupos. No capítulo 2 foi possível confirmar a sub-representação dos/as negros no grupo dos empregadores. Enquanto negros/as perfazem 32,3%, os/as brancos/as somam 67,7%. Ou seja, a cada 10 empregadores, 7 são brancos. Quando se recorda que, na população brasileira como um todo, os negros são maioria, fica nítido que há uma desigualdade de composição, sugerindo que algo impede que negros/as adentrem a posição de empregador/a, ou, o contrário, algo estimula os/as brancos/as a ocuparem esta posição. Portanto, a primeira hipótese, de que o grupo empregador é predominantemente branco, foi confirmada.

A segunda hipótese apresentada diz respeito à forma dessa composição, ou seja, sugere que os/as negros/as estão em um número cada vez menor do que os/as brancos/as na posição de empregador quanto mais se avança em direção às posições mais elevadas da distribuição de renda. Isto fica nítido também, quando notamos que os/as negros/as estão sobre-representados/as em relação as/aos brancos/as – considerando a composição do grupo empregador apresentada acima – na metade inferior da distribuição. Ou seja, até a mediana da distribuição de renda, os/as negros/as estão representados acima dos 32,2% que correspondem à sua participação total no grupo empregador, chegando a 52,2% na altura do 10º percentil. Entretanto, da mediana para cima, ou seja, entre os estratos de maior renda, os negros estão sub-representados, ou seja, estão abaixo dos 32,2%, não passando de 16% no caso do 95º percentil. Isto permite confirmar a hipótese número 2, de que não apenas há uma desigualdade na composição geral por raça no grupo empregador, mas que essa composição tem um formato interno tal que os/as

negros/as diminuem em quantidade nos estratos de maior rendimento e aumentam nos estratos de menor rendimento.

Tal constatação se relaciona à distribuição desigual dos/as negros/as nos grupamentos ocupacionais. Entre as atividades econômicas com maior nível de formalidade, maior remuneração e maior *status*, como dirigentes em geral, profissionais das ciências e das artes, e mesmo técnicos de nível médio, os/as negros/as estão sub-representados, enquanto nas ocupações ligadas ao comércio e aos serviços, que apresentam maior índice de informalidade e maior chance de abrigar atividades precárias e subalternas, os/as negros/as estão sobre-representados. Se estivéssemos tratando aqui dos/as empregados/as, essa constatação soaria como algo já familiar. Contudo, considerando que se trata dos/as empregadores/as, chama atenção o fato de que a distribuição ocupacional segue um padrão muito semelhante ao que ocorre com empregados/as. Isto contraria a expectativa da teoria marxista mais tradicional de que a posição de empregador seria uma posição inequivocamente privilegiada quando comparada com a posição de trabalhador. Em outras palavras, a inserção na posição de empregador/a está sujeita a tantas variações hierárquicas quanto as que existem entre os empregados. Com isto, não se quer afirmar aqui que ser empregador/a não é diferente de ser empregado/a. Ao contrário, diferentes posições na ocupação acarretam diferentes relações com recursos de capital e autoridade sobre o trabalho. Entretanto, empregador não constitui um grupo internamente homogêneo do ponto de vista das atividades laborais desenvolvidas e, conseqüentemente, do nível de renda auferido.

Quando se considera o nível de escolaridade, há uma diferença entre grupos raciais, mas há também uma diferença entre homens e mulheres. As mulheres, como já era esperado, tem uma escolaridade mais elevada que os homens. Entretanto, elas encontram barreiras para acessarem as posições ocupacionais mais valorizadas na posição de empregadoras. As mulheres negras, inclusive, têm escolaridade superior a dos homens brancos e mesmo assim se encontram nas condições menos vantajosas com relação a atividade econômica e renda. De uma maneira geral, a sobre-escolarização das mulheres não consegue compensar a discriminação por gênero no mercado de trabalho, pois cada etapa de escolarização alcançada é remunerada em um nível muito inferior àquele obtido pelos homens. A disparidade entre negros e brancos também se verifica nas credenciais de

escolaridade e corresponde a algo em torno de 2 anos em média. É certo que esse desnível contribui para uma diferença no cômputo geral das probabilidades de rendimento, mas é uma diferença que não justifica o montante de disparidade verificado quando comparamos negros/as e brancos/as. Cumprindo o segundo objetivo específico, portanto, é possível então confirmar a terceira hipótese, qual seja, de que a desigualdade racial se expressa no perfil geral de empregadores/as, já que negros/as apresentam inserção ocupacional e perfil de escolaridade inferiores aos brancos, o que está relacionado ao nível de rendimento que podem alcançar.

A quarta hipótese levantada para este estudo é a de que, dadas as características dos/as negros/as no que chamei de “ocupados não agrícolas do setor privado”, eles/as têm menores chances de estarem entre os empregadores do que os brancos. Para isto, o terceiro objetivo específico foi perseguido por meio da aplicação da técnica de regressão logística. A intenção foi a de usar um modelo probabilístico para testar a hipótese de que a cor tem um efeito nas chances de negros e negras estarem no grupo dos empregadores. Neste exercício, foram consideradas as razões de chances de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras comporem o grupo daqueles que controlam os ativos da produção e dos serviços, comparadas com as razões de chances dos homens brancos, que foram tomados como grupo de referência.

Os resultados mostraram que há um nítido efeito da cor sobre as chances de estar no grupo empregador, efeito este que se combina com o efeito de gênero e faz com que a mulher negra se encontre em situação de desvantagem em comparação com os demais grupos. Acima dela, temos os homens negros e as mulheres brancas, isto antes de adicionarmos os controles por educação, ocupação e nível de rendimento. Neste momento, mulheres negras tinham uma expectativa de apenas 34% das chances de um homem branco de estar no grupo empregador, enquanto aos homens negros e às mulheres brancas correspondiam chances de 47% e 75%, respectivamente. Após inserir todos os controles, obtemos razões de chances de 61%, 85% e 79% para mulheres negras, homens negros e mulheres brancas, respectivamente. O significado das mudanças é que o efeito da cor para mulheres negras é maior do que para homens negros, quando se considera as chances de compor o grupo empregador. A adição de variáveis de controle faz com que as chances dos homens negros aumente, mas as chances das mulheres negras não

respondem na mesma intensidade. Há aí um efeito da cor para pessoas negras, mas esse efeito tende a se elevar e se combinar com o efeito da discriminação de gênero para as mulheres negras, que permanecem na situação mais desfavorável. As mulheres brancas por sua vez, ficam para trás em relação aos homens negros por que o efeito de sua escolaridade elevada é descontado, mostrando novamente que os homens recebem maiores retornos para a educação do que as mulheres.

Portanto, a hipótese de que negros/as têm menos chances que brancos/as de estar no grupo dos/as empregadores/as carece de uma consideração: isto vale apenas se tomarmos os grupos de sexo separados, pois homens negros apresentam maiores chances que mulheres brancas quando se controlam as variáveis intervenientes. Ou seja, do que vimos até agora, as condições de empregadores/as negros/as são menos favoráveis do que a dos/as brancos/as, mas quando se trata das chances de estar no grupo empregador, a desigualdade de gênero se sobrepõe à racial. De todo modo, a hipótese adicional de que as mulheres negras ocupam a posição relativamente pior no empresariado se confirma.

Finalmente, o que se pode concluir sobre a desigualdade de rendimentos entre empregadores/as negros/as e brancos/os? Em primeiro lugar, partimos da hipótese de que empregadores/as negros/as têm rendimentos inferiores, em média, comparados com empregadores/as brancos/as, e o quinto objetivo específico sugeriu a investigação dessa hipótese por meio de uma técnica de decomposição. Para tanto, foi utilizado o método de Oaxaca-Blinder (1973), desenvolvido exatamente para comparar diferenciais de rendimentos entre dois grupos, sejam raciais, sejam de sexo, e decompor esta diferença em uma parte que é “observada”, ou seja, provém das diferenças de atributos produtivos dos indivíduos componentes dos grupos em comparação, e uma parte “não observada”, que não pode ser atribuída às características produtivas. Esse modelo constitui uma aplicação da análise de regressão.

Os resultados mostraram que há uma diferença significativa entre grupos raciais na média dos rendimentos, em favor dos brancos. Essa diferença, quando decomposta, indica um peso considerável das variáveis explanatórias. Ou seja, aqui se confirmam as hipóteses de que há desigualdade de rendimentos e de que a educação cumpre um papel fundamental na determinação de rendimentos, sendo responsável pela maior parte da diferença. Posto que o racismo também exerce

influência sobre os processos educacionais, podemos supor que há uma discriminação embutida nesse dado, mas que não pode ser medida. Contudo, há ainda um resíduo que, em algum grau, pode ser tido como uma medida aproximativa (residual) de discriminação, dado que as principais variáveis que teoricamente influenciam os rendimentos estavam no modelo estatístico, como variáveis preditoras. Portanto, resta margem para contestação sobre se o resíduo contém um montante de discriminação, pois, concordando novamente com Pager (2006), a discriminação é difícil de se medir diretamente.

Portanto, as variáveis que se supõe estarem relacionadas com a renda não são responsáveis por toda a sua variação. Há um componente que pode conter a influência de muitas variáveis não analisadas no modelo, mas o aporte teórico e a experiência cotidiana me permite admitir que há um componente de discriminação embutido no resíduo. Além disso, ao assumirmos que o mercado de trabalho remunera de forma diferente os atributos produtivos de brancos/as e negros/as, o comportamento dos coeficientes, que representam os mecanismos que funcionam no mercado de trabalho, também expressa em alguma medida a discriminação. Concluímos, assim, que há uma desigualdade significativa entre rendimentos médios por raça no grupo empregador.

Por fim, a conclusão mais importante e que incorpora a maior contribuição desta tese, é a de que a desigualdade entre as médias de rendimento por raça não diz tudo sobre o perfil da desigualdade racial entre os empregadores. Na verdade, ela omite uma parte essencial, que é o comportamento da desigualdade ao longo da distribuição de rendimento. Motivado pelo último objetivo específico e buscando responder a última hipótese, a ele ligado, lancei mão do método de decomposição JMP que, baseado na decomposição Oaxaca-Blinder utilizada anteriormente, decompõe as diferenças de rendimentos entre os grupos em diferentes quantis da distribuição. A decomposição é feita, em primeiro lugar, dividindo os efeitos em três grupos: o dos atributos produtivos, dos coeficientes e dos resíduos. Na sequência, a técnica também permite analisar separadamente o efeito de cada variável explanatória sobre a variável dependente.

Os resultados autorizam concluir, em consonância com os resultados do modelo anterior, que os atributos produtivos explicam a maior parte da diferença de rendimentos. Apesar de sua influência oscilar nos quantis intermediários, a influência

no último quantil é similar a influência no primeiro quantil. Mas, a conclusão mais interessante fica por conta do comportamento dos coeficientes. A contribuição deles sobe ao longo da distribuição, de modo que nos últimos estratos de rendimento sua influência quase se equipara à influência dos atributos. Daí podemos concluir que o aumento da diferença de rendimentos entre negros/as e brancos/as, no conjunto dos empregadores, aumenta ao longo da distribuição de rendimento e que este aumento está relacionado a uma maior influência dos coeficientes. Se, por sua vez, os atributos têm um papel fundamental e, dentre eles a educação é o principal, isto indica que a remuneração da educação dos/as empregadores/as brancos/as sofre um aumento proporcionalmente maior que aquele experimentado pelos/as negros/as. Os resíduos também aumentam gradativamente, mas caem drasticamente no fim da distribuição, indicando que o modelo se ajusta melhor nos últimos estratos de renda e que a desigualdade entre grupos raciais é determinada de maneira mais incisiva pela discriminação constante nos coeficientes.

Portanto, a desigualdade de renda aumenta entre os grupos raciais ao longo da distribuição e se torna cada vez mais expressiva e decisiva entre aqueles empregadores com maior renda. Em outras palavras, para mulheres negras e homens negros, adentrar o grupo empregador não é suficiente para superar a desigualdade racial pois, internamente, as disparidades raciais verificadas para todos os ocupados no mercado de trabalho se replicam, de modo a recriar a hierarquia que coloca os homens brancos em maior número nas posições com maior acesso ao poder, à riqueza e ao prestígio, seguidos das mulheres brancas e dos homens negros, para só no fim da hierarquia, surgirem as mulheres negras. Sobretudo para estas, a ascensão social é um processo sempre limitado a determinado nível, que sempre a coloca em um nível de renda inferior ao daqueles que compartilham as mesmas características de classe.

Sendo assim, para responder à pergunta contida no objetivo geral proposto no início deste trabalho, é possível afirmar que os resultados empíricos encontrados nesta pesquisa permitem sustentar a tese de que a cor (em face de outras variáveis intervenientes, principalmente a escolaridade, que demonstra a maior influência) tem um efeito decisivo sobre a desigualdade entre os rendimentos de empregadores/as brancos/as e negros/as no mercado de trabalho brasileiro e este efeito não se subsume à uma diferença no rendimento médio, mas demonstra um crescimento

constante ao longo da distribuição de rendimentos, sendo maior nos estratos de renda mais elevados. Além do efeito direto na renda, ressalta-se ainda o efeito anterior da cor na composição do grupo empregador, que impede que muitos homens negros e mulheres negras façam parte desta categoria de classe e, mesmo que façam, impedem que alcancem o mesmo nível de realização econômica que os/as brancos/as. É preciso indagar, portanto, em que medida as “elites de cor”, como nomeou Thales de Azevedo, são exatamente elites e, considerando que seja, se são “tão elites” quanto as elites brancas. As conclusões aqui expressas nos levam a crer que ainda não são.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Introdução. In: Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, p. 15-48, 2010.

AGUIAR, Márcio M. “Raça” e desigualdade: as diversas interpretações sobre o papel da raça na construção da desigualdade no Brasil. **Tempo da Ciência**, Vol. 15 N. 29, 2008.

ALMEIDA, Paulo Pereira de. A servicialização do trabalho: perspectivas e tendências. **Sociologia**, n.44, Lisboa, p.83-107, jan., 2004.

ANDRADE, Esteban. **Enfoque de género em la asignación de créditos em el sistema financeiro ecuatoriano**. Tesis para la obtención de título de mestre. Flacso Ecuador. 2010.

ANDREWS, Goerge Reid. **Negros e brancos em São Paulo: (1888-1988)**. São Paulo: EDUSC, 1998.

ASSUNÇÃO, Fátima. **Do emprego à empresa?** Uma reflexão sobre o auto-emprego, a pequena propriedade e o empreendedorismo. VI Congresso Português de Sociologia. Universidade Nova de Lisboa: Lisboa, 2008.

ATKINSON, A. **Income and inequality in OECD countries: Data and explanation** (CESifo Working Paper No. 881). Munich, Germany: University of Munich, 2003.

AZEVEDO, Thales. **As elites de cor numa cidade brasileira: um estudo de ascensão social, classes sociais e grupos de prestígio**. Salvador: EdUFBA, 1996.

BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan. **Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo**. São Paulo: Anhembi, 1955.

BECHOFER, F. et al. The petite bourgeoisie in late capitalism. **Annual Review of Sociology**, Vol. 11, pp.181-207, 1985.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**, n. 8, p. 436–455, 1973.

BOMFIM, Manoel. **A América Latina: males de origem**. Rio de Janeiro, Biblioteca Virtual de Ciências Humanas, 2008.

BOSCHI, Renato. **Elites Industriais e Democracia**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo, EdUSP; Porto Alegre, Zouk, 2008.

BOURDIEU, Pierre. Condição de classe e posição de classe. In: AGUIAR, Neuma. **Hierarquias em Classes**. Rio de Janeiro: Zahar, p.51-76, 1974.

BRAGA, B.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**. V.39, n.3, 2009.

BRAH, Avtar. **Cartographies of diáspora: contesting identities**. London, Routledge, 1996.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Burocracia pública e classes dirigentes no Brasil. **Revista Sociologia e Política**, Curitiba, n. 28, jun. 2007.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Empresários e administradores no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1974.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Origens étnicas e sociais do empresário paulista. **Revista de Administração de empresas**. V.11, n.4, 1964.

BROWNIG, Harley L., SINGELMANN, Joachim. The transformation of the US Labour Force: the interaction of industry and occupation. **Politics and Society**, Springfield, n. 8 (3-4), p. 481-509, 1978.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.537-572, set.-dez. 2007.

BUARQUE DE HOLANDA, Sérgio. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1987.

BUTCHER, K.; DiNARDO, J. The immigrant and native-born wage distributions: evidence from United States Censuses. **Industrial and Labor Relations Review**. V.56, n.1, p.97-121, 2002.

CABRAL, Sônia; DUARTE, Claudia. O diferencial de salários dos imigrantes no mercado de trabalho português. **Banco de Portugal, Boletim Econômico**. Inverno – 2012.

CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. Discriminação ou grupos em situação de desvantagem no mercado de trabalho? Uma análise do mercado de trabalho brasileiro acerca da raça e gênero. **Revista de Economia Mundial**., v. 12, p.58-86, 2005.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio. Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. **Problemas del Desarrollo**, México , v. 44, n. 172, p. 53-79, marzo 2013.

CALDWELL, Kia Lilli. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. **Estudos Feministas**, vol. 8, nº 2. p. 91-108, 2000.

CAMPANTE, F.; CRESPO, A.; LEITE, P. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**. Rio de Janeiro, V.58, n.2, p.185-210, 2004.

CARD, D.; DiNARDO, J. E. Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. **Journal of Labor Economics**, 20, 733-783, 2002.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARDOSO, Fernando H.; IANNI, Octávio. **Cor e mobilidade social em Florianópolis**: aspectos das relações entre Negros e Brancos numa comunidade do Brasil Meridional. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1960.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Autoritarismo e democratização**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Empresariado industrial e desenvolvimento econômico no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1964.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, A. P.; NÉRI, M. C.; SILVA, D. B. Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. In: **Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, ABEP, 15, Caxambu, setembro, 2006.

CASANOVA, Pablo G. Colonialismo interno: uma redefinição. In: **A teoria marxista hoje**. Problemas e perspectivas. Clacso: 2007.

CASTRO, Nadya A.; BARRETO, VandaSá (Orgs). **Trabalho e desigualdades raciais**: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador. São Paulo: Annablume; A Cor da Bahia, 1998.

CAVALLEIRO, Eliane. **Do silêncio do lar ao silêncio escolar**: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil. São Paulo: Contexto, 2000.

CHALHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim**. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

COLBARI, Antonia de Lourdes. Do autoemprego ao microempreendedorismo individual: desafios conceituais e empíricos. **Revista Interdisciplinar de gestão social**. Vol. 4., nº 1, p. 165-189, 2015.

COSTA, Paulo R. N. Como os empresários pensam a política e a democracia: Brasil, anos 1990. **Opinião Pública**, Campinas, V.XI, n.2, p.422-449, 2005.

COTA, J.; BERMÚDEZ, K. Discriminación salarial por género em México. **Problemas Del Desarrollo**: revista latino-americana de economia. Vol. 40, Num. 156.

DAHRENDORF, R. Class and class conflict in industrial society. In: GRUSKY, David. **Social stratification: race, class and gender in sociological perspective**. Colorado: Westview Press, 2014. (4ª edição).

DEGLER, Carl. **Nem preto, nem branco**. Rio de Janeiro: Labor do Brasil, 1976.

DINIZ, Eli. As elites empresariais e a Nova República: corporativismo, democracia e reformas liberais no Brasil dos anos 90. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, n. 2, 1996.

DINIZ, Eli. **Empresário, Estado e Capitalismo no Brasil: 1930/1945**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

DINIZ, Eli. Globalização, elites empresariais e democracia no Brasil dos anos 90. **Ensaio FEE**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, v. 20, n.1, p.155-178, 1999.

DINIZ, Eli. Neoliberalismo e corporativismo: as duas faces do capitalismo industrial no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, ano 7, n. 20, p. 31-46, 1992.

DINIZ, Eli; BOSCHI, Renato. Lideranças empresariais e problemas da estratégia liberal no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, n. 23, 101-119, 1993.

DiPRETE, T. A. WhatH as Sociology to Contribute to the Study of Inequality Trends? A Historical and Comparative Perspective. **American Behavioral Scientist**, v.50, n.5, p.603–618, 2007.

ERIKSON, R. GOLDTHORPE, J. H. Intergenerational Inequality: A Sociological Perspective. **Journal of Economic Perspectives**, v. 16, n.3, p. 31–44, 2002.

ERIKSON, R.; GOLDTHORPE, J. H. **The Constant Flux: a study of Class Mobility in Industrial Societies**. Oxford. Clarendon Press. 1992.

FERNANDES, Danielle C.; HELAL, Diogo. **As cores da desigualdade**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2011.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo, Dominus, 1965.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil: Ensaio de Interpretação Sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1972.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. **Estrutura de posições de classe no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda**. Belo Horizonte/Rio de Janeiro, Editora UFMG/Iuperj, 2002.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. Uma classificação sócio-econômica para o Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 20 (58): 27-49, 2005a

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. Efeitos de classe na desigualdade racial no Brasil. **Dados**, v.48 n.1 Rio de Janeiro jan./mar. 2005b

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24 n.º 70, 2009.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. A Teoria e a Tipologia de Classe Neomarxista de Erik Olin Wright. **Dados**, Rio de Janeiro , v. 41, n. 2, p. 377-410, 1998.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados**. v.51 n.2 Rio de Janeiro 2008.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. **Questão de classe**: teorias e debates acerca das classes sociais nos dias de hoje. Juiz de Fora: Clio, 2004.

FIGUEIREDO, Angela. **A classe média negra não vai ao paraíso**: trajetórias, perfis e negritude entre os empresários negros. 2003. Tese (Doutorado em Sociologia) – IUPERJ, Rio de Janeiro, 2003.

FIGUEIREDO, Ângela. **Classe média negra**: Trajetórias e Perfis. Salvador: EDUFBA, 2012.

FIGUEIREDO, Ângela. **Novas elites de cor**: estudo sobre profissionais liberais negros de Salvador. São Paulo: Annablume, 2002.

FIGUEIREDO, Ney. Prefácio. In: \_\_\_\_\_. (Org.) **Empresariado Brasileiro**: política, economia e sociedade. São Paulo: Editora de Cultura, 2009.

FRAZIER, E. F. **Black bourgeoisie**. Glencoe, Ill:Free Press, 1957.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**. Rio de Janeiro, Record, 2000.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Nacional, 1964.

GOLDTHORPE, J. H. **Social mobility in modern Britain**. New York: Clarendon, 1987.

GRUSKY, D. The past, present, and future of social inequality. In: GRUSKY, David. (Org). **Social stratification**: class, race and gender in sociological perspective. Boulder: Westview, 2001. p.3-51.

GUIMARÃES, Antônio S. A. As elites de cor e os estudos de relações raciais. **Tempo Social**, São Paulo, v.8, n.2, p.67-82, 1996.

GUIMARÃES, Antônio S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.

GUIMARÃES, N. A. **À Procura de Trabalho**. Belo Horizonte: Argvmentvn, 2009.

GUIMARÃES, N. A. **Os desafios da equidade**: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. Cadernos Pagu, nº 17/18, 2002, p. 237-266.

GUIMARÃES, Nádyá Araújo; BIDERMAN, Ciro. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 177-200, 2004.

HARRIS, Marvin. **Padrões raciais nas Américas**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.

HASENBALG, C. & SILVA, N. V. Educação e diferenças raciais na mobilidade ocupacional. In: HASENBALG, C.; SILVA, N. V. & LIMA, M. (orgs.), **Cor e estratificação social**. Rio de Janeiro, Contracapa, 1999.

HASENBALG, C. Anotações sobre a classe média negra no Rio de Janeiro. **Revista de Antropologia**, V.26, 1983.

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HASENBALG, C. Notas sobre relações de raça no Brasil e na América Latina. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Y nosotras latinoamericanas?** Estudos sobre gênero e raça. São Paulo, Fundação Memorial da América Latina, 1992, p.52-58.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V. (Orgs) **Origens e Destinos**: desigualdade sociais ao longo da vida. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V. **Estrutura social, mobilidade e raça**. São Paulo: Vértice; Rio de Janeiro: IUPERJ, 1988.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V.; LIMA, M. **Cor e estratificação social no Brasil**. Rio de Janeiro: ContraCapa, 1999.

HERINGER, Rosana. **A cor da desigualdade**: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil. Rio de Janeiro: Instituto de estudos raciais e étnicos, 1999.

HERINGER, Rosana. Ação afirmativa à brasileira: institucionalidade, sucessos e limites da inclusão de estudantes negros no ensino superior no Brasil (2001-2008). In: PAIVA, Angela Randolpho. **Entre dados e fatos**: ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras. Rio de Janeiro, PUC-RIO; Editora Pallas, 117-144, 2010.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. As novas configurações da divisão do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n. 12, p. 595-609, set-dez. 2007.

HOFBAUER, Andreas. Ações afirmativas e o debate sobre racismo no Brasil. **Lua Nova**, São Paulo, vol. 68, p. 9-56, 2006.

JACCOUD, Luciana. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (Org). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

JUHN, Chinhui; MURPHY, Kevin; PIERCE, Brook. Wage inequality and the rise in returns to skill. **Journal of political economy**. Vol. 101, Nº 3 p.410-442, (Jun., 1993).

KENWORTHY, L. (2007). Inequality and sociology. **American Behavioral Scientist**, 50(5), 584–602.

KOVARICK, Lucio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

LEOPOLDI, Maria Antonieta P. **Industrial Association and Politics in Contemporary Brazil**. (Tese de Doutorado). St. Anthony's College, 1984.

LIMA, Márcia. **Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano**. (2001). Tese - Doutorado. IUPERJ, Rio de Janeiro.

LIMA, Márcia. “Raça” e pobreza em contextos metropolitanos. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**. V. 24, N. 2, nov/2012.

LIMA, Márcia. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. **Novos Estudos – CEBRAP**, nº 87, São Paulo, Julho – 2010.

LOVELL, Peggy A. Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, 22:85-98, 1992.

LOVELL, Peggy. Raça e gênero no Brasil. **Lua Nova**, n.35 1995.

MAGGIE, Yvonne . Cor, Hierarquia e Sistema de Classificacao: A Diferença Fora do Lugar. **Estudos Históricos** (Rio de Janeiro) , v. 14, p. 23-45, 1994.

MAIO, Marcos Chor. **A história do projeto Unesco: estudos raciais e ciências sociais no Brasil**. (Tese de Doutorado) Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), 1997.

MANCUSO, Wagner P. O lobby da indústria no Congresso Nacional: empresariado e política no Brasil contemporâneo. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 3, p. 505-547, 2004.

MANCUSO, Wagner P. O empresariado como ator político no Brasil: balanço da literatura e agenda de pesquisa. **Revista Sociologia e Política**, Curitiba, n. 28, jun. 2007.

MARTINS, Luciano. **Industrialização, burguesia nacional e desenvolvimento**. São Paulo: Saga, 1968.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Tomo I).

MEDEIROS, M. **O que faz os Ricos Ricos**: o outro lado da desigualdade brasileira. Editora HUCITEC. São Paulo, 2005.

MEDEIROS, M., & SOUZA, P. H. F. de. The rich, the affluent and the top incomes. **Current Sociology**, 2014.

MEDEIROS, Marcelo. **Medidas de desigualdade e pobreza**. Brasília: EdUnB, 2012.

MEDEIROS, Marcelo. **O que faz os ricos ricos?** Um estudo sobre os fatores que determinam a riqueza. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília. Brasília, 2003.

MELO, Hildete Pereira de. **O setor de serviços no Brasil**: uma visão global – 1985-95. Rio de Janeiro: IPEA, 1998.

MINCER, J. **Schooling, Experience, and Earnings**. New York, 1974.

MORAIS, Leandro Pereira. **Mercado de trabalho e os serviços pessoais no Brasil contemporâneo**. (Dissertação de Mestrado em Economia). Unicamp/IE, Campinas, 2006.

MYLES, J. (2003). Where have all the sociologists gone? Explaining income inequality. **The Canadian Journal of Sociology**, 28(4), 551–559.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito de marca. **Revista de Antropologia**, V. 41, n.2, p.219-225, 1998.

NUNES, Jordão Horta. "A seu dispor!" Identidades e interação no trabalho em serviços. In: Jordão Horta Nunes (Org.). **A seu dispor!** Sociologia do trabalho em serviços. Goiânia: Editora da PUC - Goiás, 2011, v. 1, p. 15-48.

OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. On discrimination and the decomposition of wage differentials. **Journal of Econometrics**, v. 61, n. 1, p. 5-21, 1994.

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, n. 14, 1973, p.693–709.

- OSÓRIO, R. G. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. IPEA: Texto para discussão 996, 2003.
- OSÓRIO, R. G. **A mobilidade social dos negros brasileiros**. IPEA: Texto para discussão 1033, 2004.
- OSÓRIO, R. G. **A desigualdade racial de renda no Brasil: 1976-2006**. Tese – (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2009.
- OSÓRIO, R. G. Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. In: THEODORO, Mário (Org). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.
- OSÓRIO, R. G. **Mobilidade social sob a perspectiva da distribuição de renda**. (Dissertação de Mestrado em Sociologia). Brasília: UnB, 2003.
- OSÓRIO, R. G. **O sistema classificatório de “cor o raça” do IBGE**. IPEA: Textos para discussão nº 996. Brasília, 2003.
- PAGER, Devah. Medir a discriminação. **Tempo Social**, vol. 18, n.2, São Paulo, novembro de 2006, p.65-88.
- PAMPLONA, João Batista . Auto-emprego, setor informal e reestruturação produtiva. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região**, Campinas - SP, n.15, p.167-179, 2001.
- PAULA, Marilene de; HERINGER, Rosana (Orgs). **Caminhos convergentes: Estado e sociedade na superação das desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Boll; ActionAid, 2009.
- PIERSON, Donald. **Branços e pretos na Bahia: estudo de contato racial**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1945.
- PIKETTY, T., & SAEZ, E. Income inequality in the United States 1913-1998. **Quarterly Journal of Economics**, 143, 1-39, 2003.
- RIBEIRO, C. A. C Raça, classe e mobilidade social no Brasil. **Dados: revista de Ciências Sociais**. v. 49, p. 833-873, 2006.
- RIBEIRO, C. A. C. **Desigualdade de oportunidades no Brasil**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.
- RIBEIRO, C. A. C. **Estrutura de Classe e Mobilidade Social no Brasil**. Bauru: EDUSC, 2007.
- ROCHA, E. F. **O negro no mundo dos ricos: um estudo sobre a disparidade racial de riqueza no Brasil com os dados do Censo Demográfico de 2010**. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade de Brasília – UnB. Brasília, 2015.

RODRIGUES, Nina. **As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1894.

SANSONE, L. **Pai preto, filho negro**: trabalho, cor e diferenças de geração. Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, n. 29, p. 65-84, 1993.

SANTOS, Neville J. V. **Desigualdade e identidade no serviço doméstico: intersecções entre classe, raça e gênero**. (Dissertação de mestrado). Goiânia: UFG, 2010.

SANTOS, Wanderley G. **Poder e política**: crônica do autoritarismo brasileiro. São Paulo: Forense Universitária, 1978.

SCALON, C. **Ensaio de Estratificação**. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

SCALON, Celi. **Mobildade Social no Brasil**: padrões e tendências. Ri de Janeiro: Revan, 1999.

SCALON, Celi.; RIBEIRO, Carlos. A. C. Mobilidade de Classe no Brasil em Perspectiva Comparada. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 44, n.1, p. 53-96, 2001.

SCASE, R. et al. **The entrepreneurial middle class**. London: Croom Helm, 1982.

SCASE, R. et al. **The Real World of the Small Business Owner**. London: Croom Helm, 1980.

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

SILVA, Nelson do Valle. Cor e mobilidade ocupacional. In: SILVA, Nelson do Valle; PASTORE, José. **Mobilidade social no Brasil**. São Paulo: Makron books, 2000.

SILVA, Nelson do Valle. Raça e Mobilidade Social. In: HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle. **Estrutura social, mobilidade e raça**. Rio de Janeiro: Vértice/IUPERJ, 1988.

SKIDMORE, Thomas. **Preto no branco**: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho** – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. IPEA: Texto para discussão nº769, 2000.

SØRENSEN, A. B. Employment relations and class structure. **The Sociological Review**. V. 47, issue S2, p. 16-42, 1999.

SØRENSEN, A. B. Toward a Sounder Basis for Class Analysis. **American Journal of Sociology**, 105(6), 1523–1558, 2000.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003.

THEODORO, Mário. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a Abolição. Brasília: IPEA, 2008.

THERBORN, G. **Sexo e poder**: a família no mundo 1900-2000. São Paulo: Editora Contexto, 2006.

TILLY, Charles. **Durable Inequality**. Berkeley: University of California Press, 1999.

TORRES, Alberto. **A organização nacional**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1914.

TREVISAN, Maria José. **50 anos em 5**: a FIESP e o desenvolvimento. Petrópolis: Vozes, 1986.

VIANNA, Oliveira. **Evolução do povo brasileiro**. Rio de Janeiro: Ed. José Olympio, 1956.

VILELA, E. M. ; COLLARES, Ana Cristina M. ; NORONHA, C. L. A. . Migrações e trabalho no Brasil: fatores étnico-nacionais e raciais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** (Impresso), v. 30, p. 19-42, 2015.

WAGLEY, Charles. **Race and class in rural Brasil**. Paris: UNESCO, 1952.

WOOLDRIDGE, Jeffrey. **Introdução à econometria**: uma abordagem moderna. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

WRIGHT, E. O. **Approaches to class analysis**. Cambridge New York Paris: Cambridge University Press, 2005.

WRIGHT, E. O. **Class structure and income determination**. New York: Academic Press, 1979.

WRIGHT, E. O. **Classes**. London: Verso, 1985.

WRIGHT, E. O.; PERRONE, L. Marxist Class Categories and Income Inequality. **American Sociological Review**, v. 42, n. 1, p. 32-55, Feb., 1977.

WRIGHT, E. O. **Class counts**: comparative studies in class analysis. Cambridge New York Paris: Cambridge University Press., 2005.

WRIGHT, E. O. **Intersections and Interections**: Thinking about the relationship between class and other forms of inequality. Lecture 7, 2002. Disponível em: <https://www.ssc.wisc.edu/~wright/SOC621/298lec7.pdf>. Acesso em: 18:04/2015.

YAGANOGLU, N.; ERCAN, H. A comparison of JMP wage decomposition and quantile regression methods in wage inequality assessment. **Metu studies in development**. V. 35, n.2, 2008.