

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais

“NEGRO VENDE?”

A participação afrodescendente nas áreas de vendas

Adilson Fornazieri Maturana

Belo Horizonte

2011

Adilson Fornazier Maturana

“NEGRO VENDE?”

A participação afrodescendente nas áreas de vendas

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Alessandra Sampaio Chacham

Belo Horizonte

2011

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

M445n	Maturana, Adilson Fornazieri Negro vende? : a participação afrodescendente nas áreas de vendas / Adilson Fornazieri Maturana. Belo Horizonte, 2011. 174f.: il . Orientadora: Alessandra Sampaio Chacham Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais 1. Negros - Emprego. 2. Vendedores. 3. Racismo. 4. Preconceito. 5. Discriminação. 6. Responsabilidade social. I. Chacham, Alessandra Sampaio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título. CDU: 331:326
-------	--

Revisão ortográfica e normalização Padrão PUC Minas de responsabilidade do autor.

“NEGRO VENDE?”

A participação afrodescendente nas áreas de vendas

Adilson Fornazier Maturana

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Prof^a. Dr^a. Alessandra Sampaio Chacham
Orientadora – PUC Minas

Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca
UNESP

Profa. Dr^a. Juliana Gonzaga Jayme
PUC Minas

Belo Horizonte, 31 de março de 2011.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Fapemig (Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais) pela concessão de bolsa que me permitiu realizar esse mestrado.

Agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais pelas aulas, pelas discussões proveitosas, pelos bate-papos, e por todas as contribuições que, de uma forma ou outra, estão presentes neste trabalho. Agradeço em particular a Prof^a. Dr^a. Juliana Gonzaga Jayme pelas importantes contribuições em minha banca de qualificação.

Agradeço especialmente à minha orientadora Alessandra Sampaio Chacham, pela confiança depositada em mim, desde o princípio, pela paciência e sabedoria em orientar um “aluno maduro”, com tudo que essa condição pode trazer de dificuldades e benefícios adicionais.

Agradeço ao meu amigo Aico, esse sociólogo *globetrotter* que, mesmo sem ter contato comigo nestes dois anos em que cursei o mestrado, foi quem me incentivou e ajudou desde o meu primeiro pensamento em realizá-lo. Espero agora poder encontrá-lo e dizer que valeu a pena.

Por fim, e o mais importante, agradeço a minha família. Sem nosso acordo tácito que durou os dois mais longos anos da minha vida eu nunca poderia terminar essa dissertação. Ao suportarem a minha ausência, mesmo eu estando, na maioria das vezes, tão próximo, a Rose, a Mariana, o Caio e a Angela, me provaram que o amor também pode ser silencioso. Agradeço a eles a cada vez que quiseram falar comigo, passear comigo, brincar comigo, namorar comigo, me abraçar e não puderam. Se tomei a decisão de me reinventar, também tomei por eles.

*Ao meu amor, Rose
que me deu outros amores, meus "lindos negros anjos" Mariana,
Caio e Angela,
com os quais eu aprendi o sentido da vida.*

O nosso samba, humilde samba
Foi de conquistas em conquistas
Conseguiu penetrar o Municipal
Depois de atravessar todo o universo
Com a mesma roupagem que saiu daqui
Exibiu-se para a Duquesa de Kent no Itamaraty

Cartola

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar a presença do trabalhador negro nas áreas comerciais e de vendas externas, de empresas de médio e grande porte. O estudo pretendeu investigar como se dá a aceitação do indivíduo negro, no campo de vendas, discutindo como o racismo latente no tecido social pode prejudicar seu ingresso e conseqüente trajetória profissional nas áreas de vendas. Nessa discussão foram utilizadas teorias clássicas e contemporâneas referentes às relações raciais no Brasil e, em decorrência, aos temas da pobreza, da desigualdade e da exclusão social no país. Foram analisados os dados mais recentes sobre renda e escolaridade a fim de se obter um panorama da situação social atual da população negra. Entrevistas em profundidade foram realizadas com profissionais das áreas de vendas e membros de organizações que lutam contra o racismo. Os resultados da análise dos dados qualitativos e quantitativos permitiram identificar a estigmatização da pessoa negra especialmente nos casos de maior vulnerabilidade social. As várias formas de racismo foram analisadas em contraposição às formas de defesa encontradas pelos negros, principalmente em relação à manipulação da imagem. Discutiu-se a responsabilidade social de empresas no sentido de desenvolverem práticas de ações inclusivas.

Palavras-chave: Negro. Afrodescendente. Mestiço. Racismo. Raça. Preconceito. Discriminação. Relações de Consumo. Vendas. Responsabilidade Social.

ABSTRACT

This dissertation has as objective to analyse the presence of afrodescendents in the commercial area and as salesman for large and medium sized companies. This study intended to investigate how is the acceptance of a black individual in the area of sales, discussing how the latent racism in the social fabric can damage his or her initial admittance and consequent professional trajectory in sales departments. In this discussion, we utilized classical and contemporary theories on racial relations in Brazil and consequently on poverty, inequality and social exclusion in the country. Data on income, education and employment were analyzed in order to obtain an overview of black population contemporary social and economic situation. Several in-depth interviews were done with professionals working in the area of sales and with members of organizations that fight against racism. Analyses of both qualitative and quantitative data allowed us to identify the stigmatization suffered by blacks especially in the cases of stronger social vulnerability. The various forms of racism were analysed in contraposition to the forms of defense developed found by afrodescendents especially in relation to image manipulation. Finally, the social responsibility of companies was discussed in the sense of developing practices for social inclusion of blacks.

Keywords: Black, afrodescendent, racism, race, prejudice, discrimination, consumption relations, sales, social responsibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Distribuição do rendimento familiar per capita das pessoas de 10 anos ou mais de idade, com rendimento, entre os 10% mais pobres e o 1% mais rico, em relação ao total de pessoas, por cor ou raça – Brasil – 1999/2009.....	68
Gráfico 2- Distribuição percentual da população, segundo a cor ou raça – Brasil – 1999/2009	69
Gráfico 3 - Rendimento-hora do trabalho principal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, por cor ou raça, segundo os grupos de anos de estudo – Brasil - 2008.....	71
Gráfico 4 - Razão entre o valor do rendimento-hora do trabalho principal das pessoas de cor ou raça preta ou parda em relação às brancas, por anos de estudos – Brasil – 1999/2009	71
Gráfico 5: Proporção das pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade, por ocasião, segundo a cor ou raça – Brasil – 2009.....	79
Gráfico 6 - Composição por Cor ou Raça	83
Quadro 1 - Cor ou raça: outras denominações de frequência reduzida	88
Figura 1 - Propaganda de Comunicação Móvel	136
Figura 2 - Propaganda de Banco.....	136
Figura 3 - Propaganda de Sabonete	137
Figura 4 - Propaganda de remédio.....	137
Figura 5 - Ciclo do Consumo	142
Figura 6 - Equipe de Vendas “A”	144
Figura 7 - Equipe de Vendas “B”	144
Figura 8 - Equipe de Vendas “C”	144
Figura 9 - Equipe de Vendas “D”	145
Figura 10 - Equipe de Vendas “E”	145
Figura 12 - Equipe de Vendas “G”	146
Figura 13 - Equipe de Vendas “H”	146

Figura 14 - Equipe de Vendas “I”	146
Figura 15 - Equipe de Vendas “J”	147
Figura 16 - Equipe de Vendas “K”	147
Figura 17 - Equipe de Vendas “L”	147
Figura 18- Equipe de Vendas “M”	148
Figura 19 - Equipe de Vendas “N”	148
Figura 20- Equipe de Vendas “O”	148
Figura 21 - Equipe de Vendas “P”	149

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Estrutura Setorial de Emprego dos Grupos de cor em 1940 e 1950	66
TABELA 2: Distribuição dos Ocupados, por Raça/Cor e Sexo, segundo Setores de Atividade Econômica Região Metropolitana de São Paulo – 2004-2008	75
TABELA 3: Distribuição dos Ocupados, por Raça/Cor e Sexo, segundo Setores de Atividade Econômica Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2004-2008	76
TABELA 4: Distribuição da população ocupada por cor ou raça, grupamento de atividade e Região Metropolitana	77
TABELA 5: Distribuição da população ocupada por cor ou raça, posição na ocupação e Região Metropolitana.....	78
TABELA 6: Distribuição de empregados e trabalhadores familiares (1), por raça/cor, segundo meio pelo qual encontraram o atual trabalho Região Metropolitana de São Paulo – Maio/2008 – Outubro/2008.....	80
TABELA 7: Cor ou raça que melhor identifica a pessoa	87
TABELA 8: Origens (respostas múltiplas a pergunta fechada)	89
TABELA 9: Origens – respostas à questão aberta, por respostas à questão fechada	90
TABELA 10: Pessoas que se declararam de origem “brasileira”, pelas demais origens	91
TABELA 11: Salário Mensal Médio, por cor ou raça e origem (10 ou mais casos, pessoas com renda declarada)	92

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

ECT - Empresa de Correios e Telégrafos

FGV - Fundação Getulio Vargas de São Paulo

FIFA – Fédération Internationale de Football Association

FNB - Frente Negra Brasileira

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDEC - Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MNU - Movimento Negro Unificado

MUCDR - Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial

OABSP - ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - SEÇÃO DE SÃO PAULO

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PME - Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar

PROCON - Proteção e Defesa do Consumidor

SER - Responsabilidade Social Empresarial

SEADE - Sistema Estadual de Análise de Dados

TEN - Teatro Experimental do Negro

UNESCO - Organização Educacional Científica e Cultural das Nações Unidas

UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Notas Metodológicas	18
2 OS ESTUDOS SOBRE RAÇA NO BRASIL	23
2.1 Das leis abolicionistas ao Eugenismo: a construção de uma ideologia racial	24
2.2 Democracia Racial: ascensão e queda de um mito	36
2.3 Do hiato da ditadura militar à nova “racialização” da questão: os estudos sobre raça a partir da (re)democratização brasileira	50
3 O TRABALHO DO NEGRO NO BRASIL DO SÉCULO XXI	62
3.1 O processo de estratificação social: classe e raça no Brasil atual..	64
3.2 Onde está o trabalhador negro?	72
3.3 As desigualdades raciais: sua cor, seu lugar	85
3.4 Raça e pobreza como um estigma “dois-em-um” e seu impacto na construção da cidadania do negro brasileiro	95
4 NEGRO VENDE?	104
4.1 A institucionalização do preconceito racial: visões do mundo corporativo.	106
4.2 Preconceitos e esforços: estratégias da pessoa negra para ascensão profissional	121
4. 3 O negro nas vendas: comprar pode, vender não?	134
5 CONCLUSÃO	155
REFERÊNCIA	160
APÊNDICE A: PERFIL DOS ENTREVISTADOS	174

1 INTRODUÇÃO

A idéia que deu origem a essa pesquisa surgiu ao longo dos anos em que fui gestor nas áreas comerciais de empresas de grande porte, desenvolvendo trabalhos com equipes de vendas externas. Minha graduação em ciências sociais foi fundamental para alimentar as inquietações de quem, apesar de ter uma história de vida entremeada pela presença da chamada cultura negra e de ter uma rede de amizades recheada de afrodescendentes, não conseguia observar esta mesma situação na própria área que escolheu como profissão. Assim, ao intuir que ali poderia haver um “problema racial”, talvez ligado ao preconceito e ao racismo que se estabeleceu no Brasil quando se instituiu a disputa por postos de trabalho por ocasião do fim da escravidão, me questionei sobre a possibilidade de existir uma especificidade na área onde atuava – as áreas comerciais e de vendas.

Essas áreas, na grande maioria das empresas, possuem a particularidade de ser a parte do negócio mais voltado ao mundo exterior, onde o contato direto ou indireto com clientes e consumidores acaba levando junto à imagem da empresa, seja através de seus produtos, de seus serviços, de suas marcas e – para esta pesquisa, o mais importante – de seus empregados. Os signos e significados que as empresas transportam para além de seus portões, por meio de seus funcionários, podem revelar aspectos singulares da sua ideologia, da sua visão de mundo, de seus sistemas de valores e, em especial, da forma como se relaciona com a sociedade brasileira. São esses departamentos, aqueles voltados aos “olhares de fora”, que cumprem essa tarefa.

O estudo, portanto, ao se concentrar na verificação e análise da presença negra nas áreas de vendas, acabou por conduzir esta investigação na discussão mais ampla sobre a exclusão social do negro no Brasil e teve, como efeito secundário, a possibilidade de observar um aspecto mais específico da participação do negro nas relações de consumo da sociedade, que é o seu papel na intermediação de bens e serviços, na figura de um vendedor ou gestor de vendas.

A categoria “negro” será empregada aqui como a somatória das categorias “preto” ou “pardo”, na forma como são apresentadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por ocasião dos Censos Demográficos ou da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD) e pelos demais institutos de

pesquisa utilizados nesta dissertação. As categorias “preto” ou “pardo” serão também utilizadas isoladamente, assim como o termo afrodescendente, mulato ou mestiço. Em todos esses casos significarão as pessoas com algum tipo de ascendência africana.

O título da dissertação revela um problema, certa instabilidade no uso das categorias que se referem aos descendentes de africanos no Brasil, dada a polissemia das mesmas. Nele são utilizadas duas categorias, “negro” e “afrodescendente”, para se referir ao mesmo objeto. Tais categorias, embora guardem semelhanças entre si, são diferentes no que se refere ao enfoque histórico, social, cultural e político. São, na verdade, reflexões sobre a identidade africana que devem ser contextualizadas. No caso da categoria “negro” é possível afirmar que sua utilização intensificou-se com o advento da escravização dos povos africanos subsaarianos no século XV, passando a ser sinônimo de escravo. Além disso, também comporta uma relação com cor preta ou escura, sendo majoritariamente utilizado nas análises do IBGE e da quase totalidade das instituições de pesquisa que somam “pretos” e “pardos” para o cômputo da população com alguma ascendência africana. Esta categoria foi a principal opção desta dissertação, uma vez que é ela que prevalece na literatura sobre a questão racial brasileira e representa a forma como os dados são apresentados na grande maioria do material estatístico disponível no Brasil.

A categoria “afrodescendente”, por sua vez, possui forte conotação política, derivada da necessidade dos movimentos negros surgidos nas últimas décadas do século XX de “agruparem” a um só termo todos os descendentes de africanos escravizados no Brasil, independente da cor da pele e das características fenotípicas. Criou-se, para tanto, o neologismo “afrodescendente” que teve o uso ampliado para além da militância e da vanguarda política negra em função do surgimento das Ações Afirmativas, como as chamadas “cotas raciais” nas universidades, onde a auto-identificação como afrodescendente pode significar algum tipo de vantagem nas disputas por vagas. A categoria adquiriu, assim, certa conotação ideológica e será usada nesta dissertação principalmente com algum enfoque político.

Assim, o título da dissertação pretendeu reunir essas duas categorias – “negro” e “afrodescendente” – na intenção de generalizar o problema proposto através da pergunta inicial feita de forma coloquial, “negro vende?”. Esta pergunta,

seguida do subtítulo “a participação afrodescendente nas áreas de vendas” expõe, a um só tempo, as duas categorias, numa tentativa de alertar ao leitor logo de início que o que se quer verificar está relacionado a todo e qualquer indivíduo de ascendência da África subsaariana, quer seja ele retratado ou auto-identificado pela cor/raça, como sugere a categoria “negro”, quer seja ele retratado ou auto-identificado pela ascendência, como sugere a categoria “afrodescendente”.

A possibilidade de exclusão racial dos departamentos comerciais das empresas está intimamente ligada ao problema da pobreza, principalmente pela variável “escolaridade”, mas vai além dele, e implica na impossibilidade de grande parte da população negra ter acesso às mais variadas formas de desenvolvimento pessoal que podem ser propiciadas pelo trabalho. A exclusão, assim, possui múltiplas facetas não restritas apenas aos aspectos econômicos, sendo o resultado de um processo de acumulação de desvantagens no sentido que Carlos Hasenbalg descreveu (2005).

Este estudo tentará demonstrar a situação do indivíduo negro em relação às suas possibilidades de ascensão profissional, notadamente nas áreas comerciais, relacionando o quesito “raça” à mobilidade social no trabalho, à mobilidade vertical na hierarquia da empresa ou ainda na mobilidade interdepartamental, que aqui foi convencionada como aquela verificada dentro da própria organização.

Considerando-se que as fases de produção e comercialização de um bem ou serviço antecedem necessariamente o consumo propriamente dito, pode-se afirmar que a questão racial envolvendo a população negra possui farta documentação quanto aos estudos sobre o negro na fase da produção – no papel de trabalhador – e mais recentemente e em número muito menor, na fase do consumo – no papel de consumidor. No entanto a participação do negro no processo intermediário – que é a atuação direta ou indireta como vendedor(a) – praticamente não foi estudada, o que trouxe desafios adicionais a este estudo, uma vez que não havia referencial bibliográfico sobre o problema específico.

É importante ressaltar que a participação do negro, aqui analisada, será aquela como agente que efetivamente realiza a venda, tal qual um vendedor, por exemplo. A pesquisa não se preocupará com o negro como consumidor ou como promotor de consumo, como um garoto-propaganda, por exemplo.

Assim, a presença (ou ausência) da população negra nas áreas de vendas será analisada levando-se em consideração todas as funções ligadas ao ato da

venda ou à sua respectiva gestão. Tal esforço procurou levar em conta a ampla variedade de nomenclaturas existentes nas empresas para atividades ligadas às ações de vendas sendo que, para efeito do estudo, foi desconsiderada a possibilidade de inclusão de empresas públicas ou estatais, ainda que com capital misto, devido ao fato de, na maioria delas, o ingresso se dar pela via de concurso, o que excluiria de imediato a possibilidade do preconceito racial atuar como obstáculo à obtenção de vaga, ainda que pudesse atuar quanto à mobilidade interna dos funcionários, mas que, isoladamente, não é o objeto principal deste estudo.

A pesquisa se limitou a observar e analisar as equipes de vendas “externas”, ou seja, aquelas nas quais o vendedor sai à rua para visitar seus clientes, se expondo fisicamente ao contato. Não serão analisadas equipes de vendas “internas”, como vendedores-lojistas, balconistas e assemelhados. Tal decisão se deveu principalmente a dois motivos: a) que os ambientes de vendas internos, como lojas, por exemplo, apresentavam salários médios muito menores do que os ambientes de vendas externas, o que poderia “facilitar” a presença do grupo negro – seguindo a lógica de interpretação da PNAD¹; b) estes espaços de vendas, como lojas, por exemplo, serviam como interação do vendedor apenas com os consumidores finais que, majoritariamente, poderiam ter na sua composição uma grande quantidade de descendentes de africanos, o que poderia também facilitar uma presença maior do grupo negro nesse contingente de vendedores ao passo que os departamentos de vendas externas promoviam uma interação de seus componentes com os clientes do atacado, que poderiam ser lojistas, compradores, dirigentes ou proprietários de empresas, pertencentes, na maioria das vezes, a uma classe social mais alta, que tem na sua composição, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2009) uma minoria de pessoas negras.

¹ Conforme o IBGE (2009), atualmente a parcela da população que se autoclassifica como preta chega a 6,8%, a parda a 43,8%, a branca a 48,4% e a amarela ou indígena a 0,9%. Desse total 50,6% são pretos ou pardos, ou seja, mais da metade da população. Os dados da PNAD de 2008 revelam que a pobreza ainda é muito desproporcional entre “brancos, pretos e pardos”, e que entre os 10% mais pobres estão $\frac{3}{4}$ da população autoclassificada como preta ou parda enquanto que entre os 1% mais ricos estão cerca de $\frac{4}{5}$ da população que se autoclassifica como brancos. Os trabalhadores brancos que possuem mais de 12 anos de estudos recebem R\$ 17,30 por hora trabalhada, enquanto que os trabalhadores pretos ou pardos, nas mesmas condições educativas, recebem R\$ 11,80, portanto 46,6% a mais de rendimento da população branca em relação à preta e parda, o que deixa claro as desigualdades raciais extrapolam a equidade educacional.

Para ilustrar o problema principal da pesquisa é possível fazer a seguinte pergunta: se há vendedores negros nas lojas do varejo, como nas “Casas Bahia” ou “Ricardo Eletro”², existirão também vendedores negros entre seus fornecedores de geladeiras, televisores e sofás? Aqui o raciocínio utilizado foi o de verificar se as empresas, caso reproduzissem o preconceito da sociedade, acabariam por utilizar o estoque fenotípico que julgassem ser o mesmo de seus clientes e consumidores nas interações comerciais por elas engendradas. Se assim fosse, haveria um maior número de vendedores brancos nas áreas de vendas externas do que nas áreas de vendas internas.

O conceito de “preconceito racial de marca” e “preconceito racial de origem” de Oracy Nogueira (1954/1985) foi fundamental para amparar a pesquisa. Em seus estudos raciais comparativos ele considera, no caso brasileiro, o preconceito racial se dando pela cor – a marca – diferentemente dos Estados Unidos, onde se daria pela origem – a ascendência. Assim, necessariamente nesta pesquisa foram levantadas discussões ligadas ao fenótipo, uma vez que, no Brasil, as características externas, como cor da pele, tipo de cabelo e formato físico podem significar diferenças capazes de criar estereótipos negativos, o que fez com que o conceito de *Stigma* de Erving Goffman (1980), baseado no estudo das interações face a face, apoiasse uma parte das discussões.

Dessa forma, a pesquisa teve como objetivo investigar a atuação do negro enquanto indivíduo responsável, direta ou indiretamente, pelas vendas da empresa, analisando seu papel, posição hierárquica, rendimentos e as representações que dele se originam por parte dos demais atores envolvidos no processo de comercialização de bens e serviços.

Dentro desse quadro geral minhas indagações são as seguintes: Qual é então a participação do negro enquanto ator responsável direto pela venda, na figura de um vendedor ou de um gestor? Qual é seu papel nos departamentos Comerciais e de Vendas? Qual cargo ocupa? Como é sua mobilidade na hierarquia das empresas? Quais são as representações que os atores sociais envolvidos no processo da venda fazem dele?

² Duas das maiores redes de varejo de eletro-eletrônicos do Brasil em 2010, segundo a revista Exame.

1.1 Notas Metodológicas

A estratégia metodológica desenvolvida objetivou responder aos problemas de pesquisa expostos anteriormente e suscitou análises de dados qualitativos e quantitativos uma vez que, de um lado, precisou captar os sentidos e as significações das representações que aparecerão com as entrevistas (caso dos dados qualitativos), e de outro precisou acompanhar as regularidades que surgiram através das estatísticas (dados quantitativos). Devido à abundância de informações optei por utilizar fontes secundárias no caso das estatísticas, limitando-me a reproduzir as análises já existentes e amplamente difundidas sobre a questão racial, feitas por autores, institucionais ou não, consagrados e de notoriedade. Na construção de dados qualitativos utilizei a técnica de entrevista, principalmente as do tipo *semi-estruturada*, a “[...] que combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender a indagação formulada” e as do tipo *aberta ou em profundidade*, aquelas em que “[...] o informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões.” (MINAYO, 2009, p. 64). O objetivo das entrevistas foi o de poder, através da interpretação, captar as representações sociais derivadas da análise dos seus conteúdos, usando de inferências sempre que se julgar necessário “[...] chegar a dimensões que vão além da mensagem.” (GOMES, 2009, p.84).

Os pesquisadores que buscam a compreensão dos significados no contexto da fala, em geral, negam e criticam a análise de frequências das falas e palavras como critério de objetividade e cientificidade e tentam ultrapassar o alcance meramente descritivo da mensagem, para atingir, mediante inferência, uma interpretação mais profunda. (MINAYO *apud* GOMES, 2009, p. 84).

Neste estudo procurei utilizar a análise de conteúdo de dois tipos: o de *expressão* e a *temática*. Na *análise de expressão* o objetivo é atingir a inferência formal, partindo do “princípio de que existe correspondência entre o tipo de discurso e as características do locutor e de seu meio”, sendo necessário conhecer os “traços pessoais do autor da fala.” (GOMES, 2009, p.86). Já a *análise temática* é aquela em que o conceito central é o *tema*. “Esse comporta um feixe de relações e pode ser

graficamente apresentado através de uma palavra, uma frase, um resumo.” (GOMES, 2009, p.86). Assim, ela “consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição pode significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido.” (BARDIN *apud* GOMES, 2009, p.87).

Foram utilizadas imagens como recursos fundamentais na definição do grau de participação negra na área de vendas. Neste caso este pesquisador se valeu de leitura subjetiva do fenótipo negro que aparecia nas fotografias mesmo sabendo que este tipo de interpretação poderia variar de pessoa a pessoa. Esta foi a única forma de se conseguir algum tipo de informação quanto à segmentação racial dos componentes das equipes de vendas, uma vez que essa informação foi impossível de ser obtida no contato direto com as empresas e tampouco nos dados disponíveis pelo IBGE, que não apresentavam este nível de desagregação.

A área geográfica da pesquisa ficou circunscrita a região sudeste, uma vez que foi nesta região que o desenvolvimento da economia capitalista se deu com maior intensidade – principalmente em São Paulo, considerada o berço da classe operária brasileira – o que, segundo pode-se inferir de Florestan Fernandes (2007) e dos resultados alcançados pelo núcleo paulista dos pesquisadores ligados ao chamado “Projeto UNESCO”, singularizou esta região em relação às demais, notadamente o nordeste, onde a dominação patrimonialista associada à economia agrária exportadora originou diferenças nas relações raciais, que foram amplamente captadas pelas penas de Gilberto Freyre (1933/1989) e pelos estudos de Donald Pierson (1942), de Marvin Harris (1952) e de Thales Azevedo (1953).

Uma das causas importantes das disparidades entre os grupos de cor está na sua desigual distribuição geográfica, com os não brancos (das cores preta e parda) concentrados nas regiões menos desenvolvidas, Norte e Nordeste, e os brancos concentrados nas regiões mais desenvolvidas, no Sul e Sudeste. Essa polarização geográfica foi historicamente condicionada pela dinâmica do sistema escravista no país e, desde a etapa final desse regime, pelas políticas de incentivo e subsídio à imigração européia no Sudeste e Sul do Brasil. Tal polarização persiste até hoje, como pode ser comprovado facilmente com os dados do IBGE, e se traduz em diferenças na apropriação de oportunidades sociais em áreas como educação, emprego, rendimentos etc. (HASENBALG *apud* GUIMARÃES, 2006, p.259)

Foram entrevistadas nove pessoas, sendo duas mulheres e sete homens³. Houve cinco entrevistas em São Paulo e quatro em Belo Horizonte, todas em locais escolhidos pelos entrevistados. Dos seis entrevistados que atuam ou atuaram na área de vendas, todos já haviam trabalhado diretamente como vendedor externo e dois ainda trabalhavam. Os outros três entrevistados eram militantes do Movimento Negro, de diferentes entidades. A escolha das cidades de São Paulo e Belo Horizonte se deu, no caso da primeira, por ser o “berço” do ressurgimento do Movimento Negro no final dos anos 1970 e, no caso da segunda, por ser a cidade de domicílio deste pesquisador, o que trouxe facilidades operacionais à pesquisa.

É importante informar que foi particularmente difícil conseguir entrevistas com os gestores de Recursos Humanos e todos os contatos foram infrutíferos. Também foi bastante complicado conseguir entrevistas de profissionais que estivessem “na ativa”, ou seja, que estivessem empregados. Apesar das entrevistas contemplarem cinco casos “na ativa” e apenas um único caso onde o profissional já estava aposentado é necessário ressaltar que o assunto pareceu ser um tanto “delicado” para ser conversado “em detalhes” sob a forma de entrevista.

Ainda sobre as dificuldades de campo é igualmente relevante esclarecer que este pesquisador gozava (e ainda goza) de bons relacionamentos no meio dos chamados “profissionais de venda” porque atuou nessa área por mais de vinte anos seguidos e ainda assim teve muito trabalho em conseguir entrevistados que se dispusessem a falar sobre a questão racial vista do ângulo corporativo. A impressão que ficou foi a de que a razão das dificuldades crescia no sentido da hierarquia dos cargos, ou seja, quanto mais graduado hierarquicamente o(a) candidato(a) objetivado(a) para a entrevista mais dificuldades ocorriam.

Tais fatos revelam que, apesar da questão racial ser atualmente mais discutida do que nunca, em espaços que vão muito além da academia e dos palcos políticos, ainda assim o assunto é visto senão como tabu, com muitas ressalvas e não raro é evitado. Mesmo sabendo da confidencialidade das entrevistas a ampla maioria dos profissionais solicitados preferiu “não arriscar” em concedê-la.

A intenção aqui, portanto, será a de unir a discussão clássica e contemporânea das relações raciais – e, conseqüentemente, dos temas da pobreza, da desigualdade e da exclusão social – enfocando a mobilidade social do grupo

³ Todos os nomes dos entrevistados foram substituídos por nomes fictícios.

negro e suas ligações com as relações de consumo, especificamente quanto à participação deste grupo como *ator* na venda de bens e serviços,

A dissertação está dividida em quatro capítulos. No capítulo “Os estudos sobre raça no Brasil”, procuro demonstrar o desenvolvimento histórico dos estudos sobre raça no Brasil, estabelecendo uma cronologia desde os primórdios das Leis Abolicionistas, quando sequer havia a idéia de racismo entre nós – pois o escravizado, destituído de sua condição humana, não possuía nenhuma dimensão social que lhe aproximasse minimamente de um cidadão – até os dias atuais, quando tentei contextualizar a questão do racismo e do preconceito, explicitando a dicotomia das principais interpretações de nossa *intelligentsia* quanto à questão racial, no momento em que a população negra e indígena passa a ter sua ascendência como diferencial de elegibilidade no aproveitamento de benefícios gerados pelas políticas afirmativas. O capítulo trata ainda da discussão do conceito de “democracia racial”, demonstrando sua trajetória enquanto mito alienante, de falsa ideologia até sua recuperação como mito fundador da nacionalidade brasileira.

O capítulo “O trabalho do negro no Brasil do século XXI”, apresentará os dados quantitativos e sua análise quanto às regularidades observadas e seus impactos ante a situação da população negra no espectro nacional mais amplo. A discussão aqui percorrerá os caminhos encontrados pelos pesquisadores que decidiram relacionar raça e classe, utilizando os dados censitários disponíveis desde o século XIX, demonstrando que as desigualdades sociais são enormemente permeadas pela cor da população. As ocupações encontradas pelos trabalhadores negros foram analisadas à luz das teorias da interação social, onde raça e pobreza foram categorizadas como um duplo estigma que impacta enormemente a condição de cidadania dessa parte da população.

O capítulo “Negro Vende?”, se debruça sobre a questão sugerida pela pergunta que dá nome ao título da dissertação. Nele o estudo se concentrou no problema central da pesquisa, verificando a presença (ou ausência) negra nas áreas de vendas externas, em empresas privadas de médio e grande porte, apresentando os dados qualitativos e as interpretações derivadas da sua análise. Foram demonstradas as representações e significados dos discursos dos entrevistados, bem como a ligação destes com o problema da pesquisa. Os principais aspectos que ligam as relações raciais às relações de consumo foram analisados considerando o ato da venda como parte do processo do ciclo do consumo. As

análises dos temas da cidadania, da pobreza e da exclusão social se juntaram à especificidade da exclusão racial no contexto investigado na pesquisa. Assim, as *Ações Afirmativas* foram consideradas em comparação às atitudes do chamado “mundo corporativo”, no que se refere às suas políticas de “responsabilidade social” e às suas visões do “politicamente correto”.

Na “Conclusão” busco chegar às considerações finais, sem esgotar as possibilidades do debate, apresentando a validade de um estudo de relações raciais cujo objeto específico é, por vezes, inesperado e inédito (até o momento), mas que revela um desejo maior de viabilizar ao leitor uma visão da questão racial brasileira em geral, ainda que tendo por base a “cor” dos milhares de vendedores(as) que diariamente passam por nossas vidas.

2 OS ESTUDOS SOBRE RAÇA NO BRASIL

Quando pensamos sobre as desigualdades na sociedade brasileira e suas conseqüências em relação aos processos de exclusão social, somos invariavelmente levados a considerar uma determinada dimensão das relações humanas: a racial. Pode ser que para uns mais e outros menos, mas questão racial no Brasil – e a do negro especificamente – salta aos olhos de quem direciona sua observação para aspectos fundamentais da realidade social brasileira, como a distribuição da renda, o acesso aos bens materiais e culturais, o acesso à educação e saúde e à qualidade de vida de um modo geral. Tal quadro fica evidenciado pelas enormes distâncias nos indicadores sócio-econômicos ainda existentes entre o grupo racial negro e os outros grupos raciais, notadamente o grupo branco. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2009).

A quem observar uma multidão brasileira, em uma grande cidade, por exemplo, bastará um só olhar para perceber que os tons mais claros e mais escuros de pele dirão mais do que simplesmente evidências de suas ancestralidades. Este observador possivelmente se indagará sobre qual é a natureza desse fenômeno que faz com que as divisões de classe e a hierarquia social acabem quase por coincidir com as variações da cutis do povo, clareando no sentido da maior renda e do maior poder e escurecendo no sentido contrário. Perguntar-se-á ainda sobre qual a explicação para que em nossa retina parem quase que exclusivamente imagens morenas, pardas ou negras de pedreiros, lixeiros, serventes de escola e catadores de lata em contraste com imagens alvas de médicos, executivos, apresentadores de televisão, engenheiros, jornalistas e fazendeiros, alguns suavemente amorenados ou então loiros de olhos azuis. Muitas poderão ser as leituras possíveis do matiz da gente do Brasil e tudo o que ele representa em relação à construção da sua cultura, da sua economia, da sua política e da sua identidade nacional. No entanto, certamente, a sina enfrentada pelos descendentes de africanos durante suas vidas ocupará lugar de destaque em qualquer análise que se pretenda fazer. O componente racial, dessa forma, figura como elemento fundamental na compreensão do estado das coisas em solo brasileiro.

A intenção da seção 2.1 é demonstrar o “nascimento” da questão racial no Brasil, ainda antes da Abolição, no período das Leis Abolicionistas, e sua

apropriação pela intelectualidade de então como forma explicativa dos dilemas brasileiros (SKIDMORE, 1989), o que culminou com a criação de uma ideologia racial brasileira, em fins do século XIX, totalmente influenciada pelo eugenismo europeu. Na seção 2.2 será demonstrado o advento do chamado mito da *Democracia Racial* – que refutava o pensamento eugênico dando lugar ao mestiço como uma espécie de herói nacional – e sua desconstrução pela chamada Escola Paulista de Sociologia. Finalmente, na seção 2.3, serão apresentados os estudos mais contemporâneos sobre a questão racial que reiniciaram com o fim do período da ditadura militar nos últimos anos da década de 1970. Tais estudos “racializaram” novamente a questão ao não atrelarem as desigualdades raciais apenas às desigualdades econômicas e sociais. (MAGALHÃES, 2009).

2.1 Das leis abolicionistas ao Eugenismo: a construção de uma ideologia racial

O fim da escravidão no Brasil representou um momento histórico recheado de características *sui generis* estando influenciado, por um lado, pelo discurso liberal que prevalecia em fins do século XIX e, paradoxalmente, por outro, pela crescente valorização por parte da *intelligentsia* brasileira das análises eugênicas que, em última instância, se contrapunham ao próprio liberalismo e seus ideais de igualdade e liberdade. “Os liberais brasileiros lutavam, assim, ao mesmo tempo, as batalhas do séc. XVIII e as do séc. XIX”, pois tinham que promover a modernização do país, convivendo, simultaneamente, com anacronismos como a escravidão e a falta de condições básicas ao desenvolvimento como um sistema escolar, por exemplo. (SKIDMORE, 1989, p. 12). Essa época representou o início do desenvolvimento da ideologia racial de “branqueamento” que viria diminuir profundamente as possibilidades de integração do negro liberto à sociedade brasileira do século XX.

Ainda no início do século XIX a Inglaterra começava a impor às nações ultramarinas restrições ao tráfico de escravos. Influenciada pelos ideais do Iluminismo e possivelmente por doutrinadores liberais como Adam Smith – ferrenho defensor do trabalho livre como forma de barateamento da mão-de-obra e de, simultaneamente, criação de um mercado consumidor maior – a Inglaterra se vale de seu poderio marítimo-militar e de sua posição privilegiada enquanto grande importador de café e grande fornecedor de bens manufaturados para pressionar o

governo brasileiro, ainda recém independente, a acordar em 1826 a criação de uma lei anti-tráfico para, no máximo, três anos.

Assim, em 1831, durante o Governo Regencial Provisório, surge a chamada Lei Feijó – batizada com esse nome devido ao apoio irrestrito do Ministro da Justiça, o padre Diogo Antônio Feijó – que proibia o tráfico de escravos para o Brasil, sem, no entanto, aceitar qualquer tipo de comissões mistas anglo-brasileiras para julgar os possíveis infratores. Diferentemente do que ocorreu durante a vigência do acordo de 1826, quando Portugal e Inglaterra decidiam juntas as sanções aos traficantes, agora a lei passaria a destinar exclusivamente ao Brasil essa tarefa uma vez que o “tráfico de escravos deixava de ser visto como pirataria, tal como se encontrava no tratado, e passava a ser visto como contrabando.” (ALVES, 2008, p. 88).

Ao sugerir que o tráfico fosse considerado contrabando, os senadores retiravam do âmbito internacional o processo de julgamento dos traficantes, transferindo para a justiça local a responsabilidade de julgar esses comerciantes “de almas”. Criava-se, portanto, subterfúgio para proteger os súditos do Império de qualquer penalização das comissões mistas anglo-brasileiras. (ALVES, 2008, p. 88).

Tal lei vigorou por quase vinte anos sem, contudo, conseguir qualquer tipo de sucesso na inibição da prática do comércio negreiro de ultramar. Era uma “lei para inglês ver”, nas palavras de Carvalho uma “lei, ou promessa, que se faz apenas por formalidade, sem a intenção de pô-la em prática.” (CARVALHO, 2009, p. 46). Foi tanto a ineficácia da lei que o tráfico de escravos inclusive aumentou em mais de 50% ao invés de diminuir, indo de 627.900 entre 1806 e 1825 para 962.900 escravos entre igual período, de 1826 a 1850 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2000), numa clara demonstração de que não apenas a lei não deveria “pegar” como teria que possibilitar manobras de toda sorte em favor da elite econômica envolvida no comércio de escravos, a fim de que a mesma pudesse ter ainda um tempo extra para intensificar ao máximo essa atividade mercantil fadada a acabar no bojo da forte pressão britânica.

Em 1843, último ano do acordo feito em 1826, o governo brasileiro e o seu legislativo necessitavam urgentemente pensar em um novo acordo anti-tráfico e se encontravam divididos: “de um lado, os ingleses, que desejavam a manutenção dos termos do tratado anterior e a definitiva abolição do tráfico negreiro: de outro, os

proprietários, que, por meio das Assembléias Provinciais, exigiam a revogação da lei de 7 de novembro de 1831.” (ALVES, 2008, p. 123). Portugal já se encontrava há mais de um século sob o raio de influência britânico, pelo menos desde o Tratado de Methuen, em 1703 – que obrigava aos lusitanos a compra do produto manufaturado (lã) em troca da compra de vinho pelos bretões. (CHIAVENATO, 1987, p.17). Mais do que estar sob a égide da Inglaterra, Portugal vivia numa certa submissão em relação ao império inglês, pois não só os tinha como grande importador, mas como grande fornecedor, inclusive de capital financeiro, porque os grandes bancos vinham daquele país.

É dentro desse contexto que a Inglaterra impõe, em 1845, uma “lei para brasileiro ver” (GURGEL, 2004, p.26), o chamado Bill Aberdeen, a Lei criada pelo Lorde Aberdeen e aprovada no parlamento britânico que “considerava o tráfico negreiro um ato de pirataria, sujeito à repressão [...] autorizando, desse modo, a marinha inglesa a capturar e julgar navios do Brasil sem nenhuma restrição, ignorando a legislação nacional e a opinião dos nossos governantes.” (GURGEL, 2004, p. 26). Dessa forma a coroa portuguesa não encontra outra saída que não a construção de uma nova lei antiescravista, que seria aprovada apenas cinco anos mais tarde.

Em 1850, finalmente, é promulgada a chamada Lei Eusébio de Queiroz, que acaba por ter aplicação efetiva na contenção do tráfico negreiro, reduzindo a entrada de novos escravos entre 1851-1855 a pouco mais de 3% da média dos últimos cinco quinquênios. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2000). Tal lei, além de não revogar sua antecessora de 1831, demonstrou a grande habilidade política de seus idealizadores porque preservou a figura do comprador nacional de escravos para criminalizar apenas o traficante internacional, suprimindo “os pontos que porventura representassem ameaça ao direito de propriedade dos senhores rurais, em especial o relativo à situação irregular dos milhares de africanos que entraram ilegalmente no país após 7 de novembro de 1831.” (GURGEL, 2004, p. 28).

Assim, o tráfico negreiro sucumbe à força da lei, de fato, pela primeira vez, mesmo havendo um sentimento generalizado de que a “agricultura e a produção em geral seriam desmanteladas se fosse feito um corte brusco no abastecimento de africanos oriundos do tráfico transatlântico.” (RODRIGUES, 1994, p. 232). Tal situação podia ser entendida pelo grande peso da população escrava sobre a

população brasileira ao longo dos anos, pois, até 1850, haviam entrado cerca de 4.000.000 de africanos escravizados no Brasil (CARVALHO, 2009, p. 47) num momento onde a população estava na casa dos 8.000.000 de habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2000), composta por cerca de 35% de escravos⁴. Esses números demonstram, por si mesmos, a representatividade dessa mão-de-obra na economia brasileira, além da própria força econômica gerada pelo tráfico que, conforme lembra Jaime Rodrigues (1994), era amplamente defendido pelos traficantes, que cooptavam e corrompiam parte das autoridades locais e até da população.

A plena abolição da escravidão continuava ainda incerta, rumando num caminho permeado por gradações legais que serviam, em última análise, para acomodar o planejamento do governo brasileiro e da elite econômica em relação ao fim do escravismo no Brasil, a única coisa certa naqueles idos da década de 50 do século XIX. A questão que se colocava então para os brasileiros era como superar o *gap* econômico provocado pela súbita perda de mão-de-obra escrava? Como ressarcir os proprietários de escravos pela supressão de seu patrimônio, uma vez que a escravidão – e a posse de escravos, portanto – era altamente difundida na sociedade, havendo sim grandes proprietários de escravos, com grandes plantéis, sobretudo no trabalho rural, mas também uma imensa maioria de proprietários com poucos escravos (em Minas Gerais, Estado com um dos maiores contingentes, a média era de três ou quatro escravos por proprietário), havendo inclusive pessoas relativamente pobres que possuíam apenas um único escravo que alugavam para seu sustento. (CARVALHO, 2009). Até muitos casos de libertos que possuíam escravos foram registrados e mesmo casos de escravos que possuíam escravos, numa clara demonstração de que “os valores da escravidão eram aceitos por quase toda a sociedade.” (CARVALHO, 2009, p.49).

O ambiente político e social deflagrado pela guerra contra o Paraguai (1865-1870) – “principal fator de produção da identidade brasileira” (CARVALHO, 2009, p.78) –, acabou levando o conjunto dos brasileiros a reflexões até então inéditas, “levando os civis a acordarem para o atraso do país em áreas tão vitais como educação e transporte”. “Desconcertou, também, os militares, despertando entre a

⁴ Calculo do próprio autor baseado nas informações de José Murilo de Carvalho (2009, p. 47) e das estatísticas do IBGE (2000), considerando que o número de escravos cresceu substancialmente no período da primeira lei anti-tráfico, de 1831 a 1850.

oficialidade uma consciência que os levaria a tornar-se, depois, um poderoso grupo de pressão política” (SKIDMORE, 1989, p. 24), sendo o Partido Republicano fundado, sobretudo por esses militares, no final de 1870. A guerra, na medida em que desnudava toda a vulnerabilidade brasileira quanto às poucas opções de homens livres para o serviço militar, serviu ainda para dar espaço a uma nova forma de alforria, dada como prêmio aos escravos compulsivamente recrutados para o combate. Muitos, “provaram ser excelentes soldados [...] e tornaram-se, depois da guerra soldados profissionais.” (SKIDMORE, 1989. p.24).

Somente em 1871, com o tráfico negreiro reduzido a quase zero e, portanto, em sintonia com os anseios britânicos, e com forte desaprovação internacional quanto à manutenção da escravidão no país, é votada e aprovada a Lei Rio Branco ou Lei do Vinte Livre, que declarava livres os filhos de escravas que nascessem daí em diante. No entanto a lei foi branda,

Foi acima de tudo uma manobra política para acalmar a oposição, logo após o final da Guerra do Paraguai. A medida libertava os escravos que nascessem após a data de sua promulgação - havidos como ingênuos -, mas não suas mães. Por isso mesmo, os menores ficavam com as mães até os oito anos, quando o senhor optava entre receber do Estado uma indenização - no valor de 600 mil-réis ou utilizar os serviços do menor até 21 anos. Dessa maneira, se a lei representava um ato importante na política imperial - uma vez que a mão-de-obra dependia basicamente do trabalho escravo -, eram evidentes as vantagens dos senhores, que além do mais tinham por prática alterar a data de nascimento dos cativos, na hora da matrícula. A idéia era prorrogar o cativeiro, ao mesmo tempo em que se tornava o processo de abolição mais lento e controlado. (SCHWARCZ, 2001, p.44).

Assim, inicia-se na prática o processo de desmontagem do sistema escravista, num contexto político e social peculiar. Por um lado, as leis abolicionistas eram feitas por um partido conservador, os liberais incorporavam apenas suavemente, em relação ao escravismo, os ideais maiores de sua doutrina, os de liberdade e igualdade e o Partido Republicano sequer colocava em pauta a questão do fim da escravidão “Por outro lado, a década de 70 é entendida como um marco para a história das idéias no Brasil, uma vez que representa o momento de um novo ideário positivo-evolucionista em que os modelos raciais de análise cumprem um papel fundamental.” (SCHWARCZ, 2008, p.14). Era o começo dos debates entre a elite econômica, política e intelectual acerca dos rumos do país e da construção de um projeto de nação.

Apesar de desde a década de 1840 haver relatos de experiências com mão-de-obra estrangeira⁵ tal solução só começa a ser introduzida no Brasil na década de 70, principalmente nas lavouras de café do Oeste paulista, devido à diminuição e encarecimento de mão-de-obra escrava. Esta saída possibilitava, ao mesmo tempo, a força de trabalho necessária às plantações e o “embranquecimento” da população, sugerido pelo Eugenismo que não demoraria a crescer entre a *intelligentsia* brasileira, conforme poderemos ver mais a frente. Para sua produção teórica a intelectualidade brasileira passava a se nutrir principalmente de três grandes teorias européias: “o positivismo de Comte, o darwinismo social e o evolucionismo de Spencer. (ORTIZ, 2009, p.14).

Elaboradas na Europa em meados do século XIX, essas teorias, distintas entre si, podem ser consideradas sob um aspecto único: o da evolução histórica dos povos. Na verdade, o evolucionismo se propunha a encontrar um nexos entre as diferentes sociedades humanas ao longo da história; aceitando como postulado que o “simples” (povos primitivos) evolui naturalmente para o mais “complexo” (sociedades ocidentais), procurava-se estabelecer as leis que presidiriam o progresso das civilizações. (ORTIZ, 2009, p. 14).

Em 1884 começam os debates no senado federal quanto à abolição, embora, desde o fim da Guerra do Paraguai, o governo já estivesse enfrentando essa questão, conforme promessas do próprio imperador. (SKIDMORE, 1989, p. 31). Nesse mesmo ano as províncias do Ceará e de Amazonas conseguem abolir todos os seus escravos, mas os partidos políticos continuavam a manter o paradoxo no debate abolicionista, pois apenas o Partido Liberal havia incorporado manifestações formais nesse sentido, sem ter qualquer atuação mais objetiva para o mesmo. Apesar disso, foi no governo do Partido Conservador que se deu a promulgação das três grandes leis abolicionistas. Por sua parte, o Partido Republicano iniciava-se no tema apenas para atrair a atenção dos fazendeiros escravocratas paulistas, das regiões cafeeiras, em rápida expansão, mantendo esse discurso na instituição até 1888, ano do fim da escravidão. O movimento político antiescravista tinha, portanto, um traço básico comum – que se colocava acima dos partidos e das ideologias –

⁵ Conforme Lilia Schwarcz (2008b, p.34), em 1840 o Senador Vergueiro, fazendeiro da região de Limeira, interior do Estado de São Paulo, inicia experiência com o trabalho livre europeu que, no entanto, acaba por fracassar, devido em parte às péssimas condições de trabalho dadas aos imigrantes.

que era o seu caráter moderado, sendo a abolição, dessa forma, planejada para chegar apenas de forma lenta e gradual.

Dessa forma, ainda antes do fim definitivo da escravidão, foi aprovada, em 1885, a Lei Saraiva-Cotegipe ou Lei dos Sexagenários que colocava em liberdade todo escravo com idade superior a sessenta anos, que, no entanto, deveria trabalhar de graça por mais três anos. Não foram poucas as reações a essa lei que, na verdade, até beneficiava os escravistas, pois a idade em questão era considerada avançada para um cativo, sendo poucos os que conseguiam nela chegar. Os que chegavam estavam invariavelmente doentes ou inaptos ao trabalho, sendo, portanto, uma despesa adicional ao seu senhor. A Lei Saraiva-Cotegipe vem, então, possibilitar a diminuição de custo aos proprietários que, pondo os cativos sexagenários em liberdade, deixariam de ter qualquer responsabilidade legal sobre eles. Novamente a abolição é retardada.

Segundo Thomaz Skidmore (1989, p.32), “em 1887 a escravatura estava moral e politicamente minada[...], o quadro não era outro: escravos fugiam de seus senhores, o exército recusava-se a caçá-los e os juízes começavam a ignorar as reclamações dos proprietários”. É num contexto social e político deste que em 13 de maio de 1888 é sancionada por Dona Isabel, princesa imperial do Brasil, a chamada Lei Áurea, que poria um fim definitivo à escravidão. Essa lei abolicionista, assim como as outras duas que a antecederam, foram obras de um governo conservador “chefiado por fazendeiros [...]”. Convenceram-se, afinal, de que a substituição do escravo pela mão-de-obra assalariada era inevitável e poderia até ser benéfica: os trabalhadores livres seriam menos caros e mais eficientes que os escravos.” (SKIDMORE, 1989, p. 33). Assim, por força de uma conjuntura nacional e internacional extremamente desfavorável à manutenção do escravismo, o Brasil passa a ser o último país ocidental a abolir a escravidão.

A demora excessiva nesse processo acabou por gerar um quadro sócio-econômico e ideológico contrário à absorção da mão-de-obra recém abolida como trabalho livre. De um lado, a diminuição acentuada do trabalho servil, com o fim do tráfico desde 1850, gerou durante os anos pré-abolição o sentimento de falta de “braços pra a lavoura”, principalmente entre os fazendeiros cafeicultores paulistas. De outro, estava em curso, pelo menos desde a década de 70, a construção de uma ideologia racial brasileira, alicerçada em teorias deterministas importadas da Europa, que foram devidamente reinterpretadas e ressignificadas no Brasil pelos literatos e

homens de ciencia de então. (SCHWARCZ, 2008a). Aos escravos, que experimentavam o sabor definitivo da liberdade, restou um mundo onde a marginalidade social passaria a ser sua nova marca:

No Brasil, aos libertos não foram dadas nem escolas, nem terras, nem empregos. Passada a euforia da libertação, muitos ex-escravos regressaram a suas fazendas, ou a fazendas vizinhas, para retomar o trabalho por baixo salário. Dezenas de anos após a abolição, os descendentes de escravos ainda viviam nas fazendas, uma vida pouco melhor do que a de seus antepassados escravos. Outros se dirigiram às cidades, como o Rio de Janeiro, onde foram engrossar a grande parcela da população sem emprego fixo. Onde havia dinamismo econômico provocado pela expansão do café, como em São Paulo, os novos empregos, tanto na agricultura como na indústria, foram ocupados pelos milhares de imigrantes italianos que o governo atraía para o país. Lá, os ex-escravos foram expulsos ou relegados aos trabalhos mais brutos e mais mal pagos. (CARVALHO, 2009, p. 52).

O panorama social brasileiro criado após a abolição deu novo vigor às críticas dos defensores do escravismo na medida em que começavam a repercutir por todos os lados os problemas envolvendo a grande massa de negros libertos. Conforme Thomaz Skidmore (1989), muitos ex-escravos não conseguiram empregos nem mesmo com seus antigos senhores, o que fez boa parcela rumar direto às cidades, que não estavam preparadas para recebê-los. Tal incremento abrupto de ex-cativos se juntou ao enorme contingente de negros e mestiços marginalizados, que viviam do subemprego desde há muito nos centros urbanos. O resultado, conforme esperado, foi o crescimento dos grupos criminosos urbanos, que se valiam da capoeira como forma de ataque e defesa, sendo esta luta alvo de penas repressivas no novo código penal de 1890, chegando mesmo a expulsão do país. “Tais violências reforçavam a imagem do negro como um elemento atrasado e anti-social, dando assim à elite novo incentivo para trabalhar por um Brasil mais branco.” (SKIDMORE, 1989, p.64).

É num “caldo social” assim que, com o advento da abolição surge, na prática, a idéia de raça no Brasil, pois “poucos, todavia, usaram fazer face à tese básica de raça, antes de 1888. (SKIDMORE, 1989, p.13). A elite intelectual, até o momento da libertação dos escravos, pouco questionou a teses racistas que floresceram na Europa do século XIX e desembarcaram altaneiras em solo brasileiro. Nem mesmo aqueles que lutaram pelo fim da escravidão chegaram a questionar incisivamente tais idéias pois, “ao contrário do que acontecia nos Estados Unidos, os abolicionistas

brasileiros eram raras vezes forçados a discutir a questão da raça *per se* porque os defensores da escravidão nunca, virtualmente, recorriam a teorias de inferioridade racial.” (SKIDMORE, 1989, p.39). Brandão citado por Lilia Schwarcz (2008b, p.39) menciona que “com o fim da escravidão surgem novas propriedades de identificação, que destacam a etnia como forma de classificação”, assim “enquanto era escravo, o estigma dessa identidade radical encobria o da ‘cor da pele’, que por sua vez surge como atributo e atualização de diferenças quando a liberdade desfaz a primeira”.

Assim, enquanto o pensamento abolicionista se valeu principalmente do liberalismo europeu do século XIX, o pensamento racial brasileiro incorporava nova influência européia ancorada no crescente prestígio das ciências naturais através das teorias evolucionistas e deterministas. A *intelligentsia* brasileira lia Henry Thomas Buckle (1821-62), o principal autor determinista inglês da época que, mesmo sem nunca ter vindo ao Brasil, decretou a total impossibilidade do homem ante a exuberante natureza da *terra brasilis*. (SKIDMORE, 1989). De um lado, os estudos de Buckle revelavam uma filosofia de determinismo climático, afirmando que o desenvolvimento cultural de uma nação seria exclusivamente definido pelo meio, o que influenciou toda uma geração de estudiosos brasileiros; de outro, o determinismo racial de Arthur de Gobineau, reforçou na elite a necessidade de embranquecimento.

O Conde Gobineau, que serviu no Brasil como diplomata francês em 1869, após ter publicado seu *Ensaio sobre a Desigualdade das Raças Humanas* (1853, tradução nossa) ⁶, tendo ficado quinze meses no Rio de Janeiro, dirigiu suas mais duras críticas à forma como via a composição racial da população, que ele julgou irremediavelmente miscigenada. Em sua teoria a mistura de raças traria ao mestiço apenas o pior das raças, sendo, assim, sua degenerescência. Por atribuir pouco valor às raças inferiores e alto grau de desenvolvimento às raças superiores Gobineau encontrou no Brasil lugar ideal para sua teoria anti-miscigenação, pois aqui a mistura já ocorria há séculos, diferentemente de sua terra, onde ela era apenas uma possibilidade. (SCHWARCZ, 2008a). Assim, até o século XIX era majoritária entre o pensamento da intelectualidade brasileira a idéia de superioridade de uma raça sobre a outra, ou melhor, de superioridade da raça branca sobre as

⁶ Essai sur l'Inégalité des Races Humaines.

outras, ou melhor ainda, superioridade da civilização européia sobre as demais, como lembra Renato Ortiz:

[...] pode-se dizer que o evolucionismo, em parte, legitima ideologicamente a posição hegemônica do mundo ocidental. A ‘superioridade’ da civilização européia torna-se assim decorrente das leis naturais que orientariam a história dos povos. (ORTIZ, 2009, p. 15)

Com o fim da escravidão o negro deixou de ser “invisível” socialmente e passou a ser “[...] fator dinâmico da vida social e econômica brasileira, o que faz com que, ideologicamente, sua posição seja reavaliada pelos intelectuais e produtores de cultura.” (ORTIZ, 2009, p. 19). Dessa forma autores como Nina Rodrigues, Silvio Romero e Euclides da Cunha, entre outros, rapidamente começaram a se ocupar dos estudos das questões nacionais, agora sob a ótica determinista da raça e do ambiente, tomando como ponto de vista o darwinismo social, que estava consagrado no fim do século XIX. Lilia Schwarcz (2008a) demonstra que o termo raça é introduzido na literatura especializada no início desse século, por Georges Cuvier, numa inovação que atribuía à existência de heranças físicas entre os vários grupos humanos. (STOCKING *apud* SCHWARCZ, 2008a). Tal conceito se contrapunha à tradição igualitária da Revolução Francesa que predominava até aquele momento e que considerava os diversos grupos como “povos” ou “nações” e não enquanto raças distintas em suas origens e conformações. O que se observava era uma clara delineação de “certa reorientação intelectual, uma reação ao Iluminismo em sua visão unitária da humanidade.” (SCHWARCZ, 2008a, p. 47).

A *intelligentsia* brasileira ficou, assim, mais propensa a assimilar o discurso racial europeu e acabou encontrando na “eugenia” de Francis Galton o modelo ideal a ser seguido. Galton, um importante naturalista e geógrafo inglês, cria a idéia de eugenia – do grego, *eu*: boa; *genus*: geração ou ainda, *bem nascido* – em 1883, contribuindo enormemente para a criação de um movimento científico e social que se espalharia por boa parte do mundo, com um vigor especial nas colônias e ex-colônias, como o Brasil, por exemplo. Galton defendia a idéia de que “a aptidão humana seria função da hereditariedade, não da educação” (STEPAN, 2005, p. 30) e acabou propondo uma intervenção social na reprodução humana através de casamentos criteriosamente planejados. Apesar do amplo espaço ocupado pela biologia evolucionária entre a *intelligentsia* mundial, tal idéia se revelou radical

demais e o ideário eugênico passou a ficar mais restrito aos aspectos “degenerativos” do que aos “evolutivos” em relação aos cruzamentos raciais.

Assim, parte importante da elite intelectual brasileira passa a adotar, ainda no século XIX, as idéias eugênicas, ligando-as à análise da composição racial nacional, numa inferência que indicava que a parcela da população branca “pura” seria prejudicada no seu desenvolvimento econômico e social por conta da forte presença de negros, índios e mulatos, considerados raças inferiores que não poderiam – devido à fase anterior na qual se encontravam no processo evolutivo – contribuir para o engrandecimento da nação. Além disso, os fatores ambientais também prejudicavam os arianos do Brasil a terem uma trajetória parecida com seus pares europeus, porque a geografia, o clima, o solo e até os “ventos alíseos” eram diferentes da Europa. É por isso que, para Renato Ortiz (2009), os intelectuais brasileiros, a fim de explicarem o atraso brasileiro frente ao estágio civilizatório europeu resolvem recorrer a dois argumentos: o meio e a raça.

A neurastenia do mulato do litoral se contrapõe, assim, à rigidez do mestiço do interior (Euclides da Cunha); a apatia do mameluco amazonense revela os traços de um clima tropical que o tornaria incapaz de atos previdentes e racionais (Nina Rodrigues). A história brasileira, desta forma, é apreendida em termos deterministas, clima e raça explicando a natureza indolente do brasileiro, as manifestações túbias e inseguras da elite intelectual, o lirismo quente dos poetas da terra, o nervosismo e a sexualidade desenfreada do mulato. (ORTIZ, 2009, p. 16).

Nas teorias eugênicas os intelectuais brasileiros, enfim, haviam encontrado a resposta ao atraso do país. A categoria *mestiça*, para quase todos eles, era a expressão simbólica maior da busca pela identidade nacional, pois representava a um só tempo, as virtudes e os vícios da gente do Brasil, na mistura de brancos, negros e índios, se traduzindo em algo por vezes indesejado, mas sempre real muito diferente da situação européia onde o cruzamento das raças praticamente inexistia socialmente, o que, mais tarde, acabaria levando, no contexto europeu, à fusão do conceito de raça com o de povo ou de nação. Conforme Ortiz, o mestiço era “uma linguagem que exprime a realidade social deste momento histórico.” (ORTIZ, 2009, p.37).

Se haviam autores que destoavam da maioria em relação às interpretações racialistas da sociedade, como Afonso Celso de Assis Figueiredo Jr., Manoel

Bonfim, Alfredo de Seixas Martins Torres e Paulo Prado (CARNEIRO, 1988, p. 31), por outro lado, a maior parte da *intelligentsia* do Brasil se debruçava sobre a questão racial, agora colocada em termos de evolução e, principalmente, degeneração. Essa elite ilustrada se debruçava também sobre algo ainda mais amplo: a construção de um Estado nacional e sua respectiva identidade, sendo esse o objetivo que, ainda no fim do século XIX, levou uma grande quantidade de políticos, cientistas, literatos, médicos, juristas e higienistas a iniciarem esforços para promover o branqueamento da população brasileira, pois a mestiçagem que corria pelo Brasil encerrava “os defeitos e taras transmitidos pela herança biológica. A apatia, a imprevidência, o desequilíbrio moral e intelectual, a inconsistência seriam dessa forma qualidades naturais do elemento brasileiro.” (ORTIZ, 2009, p. 21).

A opção plausível, seguindo a lógica predominante entre a elite brasileira da época, era então o incentivo à imigração européia, que traria consigo o “clareamento” das raças brasileiras, aproximando a população do ideal ariano ao mesmo tempo em que a distanciaria das raças tropicais e africanas. Assim, conforme Nancy Stepan (2005), entre 1890 e 1920, cerca de um milhão e meio de imigrantes brancos entraram no Brasil, concorrendo por empregos assalariados com os setecentos mil ex-escravos, analfabetos e despossuídos, emancipados em 1888. Stepan definiu assim o momento:

As mudanças ocorridas na região entre 1870 e 1914 foram imensas. No Brasil, por exemplo, em termos sociais, o período compreendeu o colapso final de uma sociedade escravocrata em 1888 (a última sociedade deste tipo no mundo ocidental) e a abertura do país à imigração européia em grande escala. Politicamente, o período viu a queda da monarquia e a criação da república, em 1889. Economicamente, testemunhou o crescente envolvimento brasileiro no sistema capitalista mundial, um envolvimento que manteve o Brasil em uma posição periférica de dependência, como fornecedor de matérias-primas como o café. (STEPAN, 2005, p. 46).

A dimensão ideológica da política migratória, na concretude do branqueamento, tinha como meta a criação do Estado brasileiro (ORTIZ, 2009). Não se tratava apenas de consertar as “deficiências” raciais do povo, mas sim de criar o Estado nacional, genuíno e moderno, a semelhança do que existia na Europa. Tal ação “para” o Estado foi também feita “pelo” Estado, conforme menciona Edward Telles:

[...] o Estado brasileiro sempre esteve ativamente envolvido na determinação das relações raciais no Brasil. Isso inclui a deliberada importação de imigrantes europeus para branquear a população, assim como a promoção da democracia racial através de uma série de ações das elites, que envolveram representantes do governo brasileiro. (TELLES, 2003, p. 31).

Assim, à política imigratória brasileira somou-se o ideário eugenista e seu ideal de branqueamento. Houve um grande incentivo à livre entrada de imigrantes no Brasil, conforme o decreto de 28 de junho de 1890 que fazia exceção apenas à entrada de “indígenas da Ásia ou da África, que somente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admitidos.” (SKIDMORE, 1989, p. 155). Estava, dessa forma, preparado o terreno para a imigração maciça de europeus que se seguiria entre 1890 e 1920 principalmente. Governos sub-nacionais, como o de São Paulo, implantaram amplos programas de incentivo à imigração, mormente da Itália, que eram subsidiados e contavam com fundos públicos. Segundo Thomaz Skidmore (1989, p.160), entre 1871 e 1920 entrou no país 3.357.000 imigrantes. Enquanto isso, a ampla maioria dos ex-escravos e seus descendentes saíram da posição de não-pessoa para a de marginais, porque continuaram destinados aos trabalhos mais pesados e menos especializados, que geravam, portanto, pior remuneração, habitando as periferias das maiores cidades e as zonas rurais mais pobres, relegados a uma posição que lhes ofuscou qualquer possibilidade de cidadania, ainda que incipiente.

2.2 Democracia Racial: ascensão e queda de um mito

A partir de 1920 a imigração européia perde sensivelmente sua força, o que reacende a discussão sobre o futuro racial brasileiro. O movimento eugenista passa por transformações, derivadas de discordâncias internas quanto ao seu papel de “purificador racial”, que, no Brasil, se deu principalmente pela via do branqueamento propiciado pela imigração. A proximidade cada vez maior da eugenia com o higienismo mental e o sanitarismo acabou dando um tom singular ao eugenismo praticado no Brasil, levando seus membros a se lançarem para além da questão racial, numa proposta que visava inclusive o tratamento (ou restrição) dos “indivíduos mentalmente ‘deficientes’, perturbados e delinquentes que – acreditavam

os médicos – seriam hereditariamente propensos a cometer crimes e, por conseguinte, precisavam ser identificados, diagnosticados e, se necessário, segregados.” (STEPAN, 2005, p.58). Assim, o eugenismo brasileiro se aproximou das idéias do criminologista italiano Cesare Lombroso, que propunha que as características criminosas eram determinadas pela hereditariedade.

Foi apenas durante o Primeiro Congresso Brasileiro de Eugenia, em 1929, que a contracorrente do movimento eugênico brasileiro ficou em evidência, liderada pelo antropólogo Edgar Roquette-Pinto, então presidente desse Congresso e diretor do Museu Nacional de Antropologia do Rio de Janeiro. Roquette-Pinto, muito influenciado pelo antropólogo culturalista Franz Boas, “foi convincente ao argumentar que a miscigenação era normal, saudável e não-degenerativa, e que raça nada tinha a ver com eugenia.” (TELLES, 2003, p.49). Do outro lado, representando o pensamento majoritário do eugenismo brasileiro e expoente maior dessa corrente racista, o médico e farmacêutico Renato Kehl insistia na necessidade de medidas de contenção à miscigenação, provocada por casamentos inter-raciais e por correntes imigratórias indesejáveis.

Dois anos mais tarde, por ocasião da assim chamada Revolução de 1930, as fundações da Primeira República foram questionadas. Seguiu-se um período de agitação e distúrbios políticos que, em conjunto com as dificuldades econômicas provocadas pela depressão mundial, ajudaram a expandir o espaço político e ideológico para a propaganda eugênica. O ideal eugênico de uma sociedade racionalmente administrada e medicamente purificada transcendia os conflitos de classe e era compartilhado por outras ideologias nacionalistas, antidemocráticas e corporativistas que floresciam no mesmo período. (STEPAN, 2005, p. 61).

Assim, mesmo com a perda de espaço no cenário intelectual mundial após o início da Primeira Guerra, as teorias raciológicas levaram, no Brasil, quase todo o período entre-guerras para começar a esmorecer enquanto pilares ideológico-raciais. O país inicia na mesma época um processo de crescimento econômico sem igual, com rápida industrialização e urbanização, resultando na formação das classes sociais contemporâneas e o racismo cede espaço ao culturalismo e a medicina à sociologia. “A sociologia tomara a raça como fator biológico pouco relevante diante da ‘cultura’ [...] e posteriormente como totalmente irrelevante enquanto fator biológico.” (ROCHA, 2009, p.368).

É nesse contexto que a questão racial brasileira ganha uma nova dimensão: a

da cultura. Dentro dessa perspectiva é Gilberto Freyre, principalmente, que dá novo tom ao discurso racial, agora pelo viés culturalista. Freyre já havia estudado em universidades americanas e foi aluno de Franz Boas, de quem recebeu grande influência.

Foi o estudo de Antropologia sob a orientação do professor Boas que primeiro me revelou o negro e o mulato no seu justo valor – separados dos traços de raça, dos efeitos do ambiente ou da experiência cultural. Aprendi a considerar fundamental a diferença entre raça e cultura; a discriminar entre os efeitos de relações puramente genéticas e os de influência sociais, de herança cultural e de meio. (FREYRE, 1933/1989, p.47).

Apesar de não ter criado o termo “democracia racial” Freyre acabou por eternizar o conceito, pois seus estudos apontavam para uma convivência relativamente harmoniosa, entre portugueses, índios e africanos, e, por consequência, entre seus descendentes. Conforme Campos citado por Antônio Sérgio Guimarães (2003), o termo “democracia racial” foi usado pela primeira vez por Arthur Ramos, em 1941, por ocasião de um seminário que discutia a democracia no mundo pós-fascista. Também Roger Bastide, após um encontro pessoal com Freyre, publica o termo no Diário de S. Paulo de 31 de março de 1944, o que indica, segundo Antônio Sérgio Guimarães (2003), que essa expressão apenas começa a ser usada por nossa *intelligentsia* a partir da década de 1940, portanto quase dez anos após a 1ª. Edição de Casa Grande & Senzala.

A idéia de “melting-pot”, ou “cadinho de raças” e de “paraíso racial” antecede em muito a obra de Freyre, vindo, pelo menos, desde o século XIX. Azevedo menciona que, durante uma intervenção numa palestra em 1858, em Nova York, Frederick Douglass, líder da luta abolicionista nos Estados Unidos na época e fervoroso militante negro pela ampliação dos direitos civis teria dito: “o Brasil [...] “não trata suas pessoas de cor, livres ou escravas, do modo injusto, bárbaro e escandaloso, como nós tratamos. “[...] A América democrática e protestante faria bem em aprender a lição de justiça e liberdade vinda do Brasil católico e despótico.” (AZEVEDO *apud* GUIMARÃES, 2002, p.140). Tal afirmação, vinda desse famoso abolicionista americano, denota o quanto de nossa imagem como um “paraíso racial” já estava projetada no exterior. Somam-se a isso dois fatores: de um lado as contribuições do próprio movimento abolicionista brasileiro, que rejeitava fortemente

a reificação do homem pela escravidão, mas, de certo modo, repudiava os estigmas de cor ou raça, interpretando como infame a possibilidade de um escravo, ex-escravo ou de seu descendente não ser tratado com equidade social no Brasil. “Para os abolicionistas, portanto, a escravidão e seu estigma seriam mais uma doença social que um destino racial.” (GUIMARÃES, 2003, p.2). De outro lado, há a razoável presença, através dos tempos, de mulatos e mestiços entre a elite intelectual e política brasileira – como Machado de Assis, Lima Barreto, José do Patrocínio, André Rebouças (este, inclusive, chegou a ser amigo de D. Pedro II), Tobias Barreto, Hermenegildo de Barros, Pedro Lessa, Nilo Peçanha, Luis Gama, entre outros – o que, aos olhos estrangeiros, soava como uma integração racial autêntica e servia para engrossar o coro daqueles que viam no Brasil um paraíso racial.

Assim, as interpretações sobre o caráter das relações raciais brasileiras vigentes até a primeira metade do século XX acabaram por alimentar a lógica freyreana de harmonia inter-racial que acabaria se transformando num dos pilares de seu conceito de luso-tropicalismo, como veremos em seguida. Para Renato Ortiz (2009) a obra de Freyre atendia a uma “demanda social” originada pela necessidade de superação das teorias raciológicas, através de uma nova maneira de interpretar o Brasil.

Ao retrabalhar a problemática da cultura brasileira, Gilberto Freyre oferece ao brasileiro uma carteira de identidade. A ambigüidade da identidade do Ser nacional forjada pelos intelectuais do século XIX não podia resistir mais tempo. Ela havia se tornado incompatível como processo de desenvolvimento econômico e social do país. Basta lembrarmos que nos anos 1930 procura-se transformar radicalmente o conceito de homem brasileiro. Qualidades como “preguiça”, “indolência”, consideradas como inerentes à raça mestiça, são substituídas por uma ideologia do trabalho⁷. (ORTIZ, 2009, p. 42).

Gilberto Freyre mostra o mestiço como um ser positivo que é capaz de sintetizar no seu corpo a verdadeira imagem da nação – diferentemente do que ocorria no século XIX e início do XX, quando ele era a personificação dos males e vícios. Dizia Gilberto Freyre: “Todo brasileiro, mesmo o alvo, de cabelo louro, traz na

⁷ Renato Ortiz deixa claro que Gilberto Freyre nunca relacionou suas teses a essa ideologia do trabalho. Na verdade, a obra de Freyre – segundo o consenso que Ortiz acredita haver na ciência política – se transformou na pedra de toque do Estado Novo, na medida em que permite ao brasileiro se pensar positivamente a si próprio. Assim, o pensamento de Freyre se funde à proposta do governo Vargas de erigir o trabalho como valor fundamental da sociedade brasileira harmonizadas na unicidade da identidade nacional.

alma, quando não na alma e no corpo [...] a sombra, ou pelo menos a pinta, do indígena ou do negro.” (FREYRE, 1989, p.283). Esse resgate da imagem mesclada das cores do povo brasileiro é apropriado pelo governo do Estado Novo – ainda que a relação de Freyre com o governo Vargas fosse claramente antagônica (VELHO, 2008, p.4) – pois nada melhor do que uma teoria que fizesse disso mesmo, realçando nossas diferenças, nossa multiplicidade de seres e fazeres, a própria chave da união nacional, do sentimento de pertença e do reconhecimento da identidade brasileira. Tais posições soariam como música aos ouvidos de Getúlio Vargas, tão ávidos pela comunhão de propósitos que fizesse do Brasil cada vez maior e mais uno.

A utilização das teses de Gilberto Freyre foi mesmo paradoxal para um governo que tinha como um de seus principais ideólogos um intelectual como Oliveira Vianna que, de um lado, munia o governo com o ideário de um estado autoritário (ENGLANDER, 2009) e, de outro, mantinha-se preso aos determinismos geográficos e raciais do século passado, ao ponto de continuar a defesa da miscigenação apenas como instrumento de branqueamento da população.

Conforme Jaime Ginzburg (2006, p.40), “se a posição de Vianna apontava para uma descartabilidade do negro, como impuro e prejudicial, [... Freyre] sugere uma ruptura com esses impactos na sociabilidade, nos anos 30 no Brasil.”. Ao romper com a tradição determinista prevalecente nos estudos das relações raciais que vigorava até então, Freyre inaugura um novo tempo de se pensar as raças brasileiras no seu conjunto, promovendo a mistura secular existente entre elas à condição de elemento distintivo do que ele chamou de mundo luso-tropical, um lugar onde as possibilidades civilizatórias do Brasil eram reais. Seu conceito, batizado de *luso-tropicalismo*, se baseava na idéia de que a integração racial praticada nas colônias portuguesas se distinguia das demais colônias européias, pelo caráter de amalgamento inter-racial que apresentavam. Isso só era possível porque o próprio colonizador português era de raça mista, fruto de sucessivas invasões mouras à Península Ibérica, que, por sua vez, já havia sido povoada por romanos e visigodos além dos próprios povos nativos. Portugal era um país de clima quente, geograficamente próximo da África, o que fazia do português o colonizador capaz de gerar a harmonia racial nos trópicos, dada a sua melhor capacidade de adaptação a outros povos e culturas, criando, em decorrência de sua fusão com os nativos locais e com os negros africanos, a civilização tropical.

Para Gilberto Freyre, no Brasil, tanto o negro africano, como o índio, foram elementos que civilizaram o branco português e este na sua “intrínseca” aclimatabilidade, no amalgamento inter-racial, logo deixou de ser português para tornar-se lusobrasileiro. O português para Freyre já era um mestiço em Portugal, dessa maneira, por essas condições inatas, jamais poderia se desenvolver historicamente um Brasil branco e europeu. Esse será um dos termos centrais do lusotropicalismo. Dessa confluência inter-racial, inaugurou-se no Brasil um novo processo civilizatório que, conforme o autor haveria por se estender a todos os espaços de colonização portuguesa. (PINTO, 2009, p.151).

Segundo Guimarães (2003) foi apenas em 1937 que Gilberto Freyre se referiu às relações raciais brasileiras utilizando o termo *democracia*. Na verdade sua expressão foi *democracia social*, que servia para esvaziar a conotação política do termo dando ênfase aos aspectos sociológicos ligados às interações entre as pessoas, principalmente no que tange às interações inter-raciais. Freyre menciona a mestiçagem entre europeus, pretos, pardos e amarelos como uma atitude que distinguia a colonização portuguesa, sendo caracteristicamente luso-brasileira, luso-asiática ou luso-africana, resultando assim numa “[...] unidade psicológica e de cultura fundada [...] sobre uma das soluções humanas de ordem biológica e ao mesmo tempo social, mais significativas do nosso tempo: a democracia social através da mistura de raças.” (FREYRE *apud* GUIMARÃES, 2003, p. 4).

Como demonstra Elide Bastos (1986) qualquer antagonismo advindo da mistura racial vivida no cotidiano seria resolvido no seio da família, sobretudo da família patriarcal. A obra freyreana, assim, apontava para a família e não para o indivíduo, como “o fator colonizador por excelência no Brasil [...] que assumia funções sociais, econômicas e políticas.” (BASTOS, 1986, p.55). Num contexto onde a democracia política não existia no Brasil – nem, tampouco, em Portugal – as teses de Freyre tornam-se elementos importantes “para a consolidação das alianças políticas no pacto agrário-industrial [da década de 1930]” (BASTOS, 1986, p.55), o que faz com que o discurso político da época se aproprie da discussão sobre democracia racial nascente, apontando “[...] a importância não apenas da família, mas das forças oligárquicas que, naquela conjuntura, deveriam ser incorporadas ao projeto urbano-industrial por ser a única garantia da ordem social e da unidade nacional.” (BASTOS, 1986, p.56).

Assim, a obra de Freyre inicia seu ciclo de afirmação sobre o pensamento brasileiro num momento em que a conjuntura político-social ganha nova dimensão com o começo da Era Vargas. Vale ressaltar, em breve parêntese, que é no início da

década de 1930 que o movimento negro ganha propriamente uma dimensão política no Brasil. Apesar de existirem desde o final do século XIX uma quantidade razoável de clubes, grêmios e associações negras no Brasil, conforme menciona Petrônio Domingues (2007), até o início da década de 1930 elas possuíam, no entanto, um caráter mais assistencialista e estariam mais ligadas aos aspectos recreativos e culturais do povo negro. Durante o mesmo período apareceu o que se denominou de *imprensa negra*: “jornais publicados por negros e elaborados para tratar de suas questões.” (DOMINGUES, 2007, p.104). Somente em São Paulo haveriam 31 periódicos direcionados à população negra.

Esses jornais enfocavam as mais diversas mazelas que afetavam a população negra no âmbito do trabalho, da habitação, da educação e da saúde, tornando-se uma tribuna privilegiada para se pensar em soluções concretas para o problema do racismo na sociedade brasileira. Além disso, as páginas desses periódicos constituíram veículos de denúncia do regime de “segregação racial” que incidia em várias cidades do país, impedindo o negro de ingressar ou freqüentar determinados hotéis, clubes, cinemas, teatros, restaurantes, orfanatos, estabelecimentos comerciais e religiosos, além de algumas escolas, ruas e praças públicas. Nesta etapa, o movimento negro organizado era desprovido de caráter explicitamente político, com um programa definido e projeto ideológico mais amplo. (DOMINGUES, 2007, p.105).

É nessa conjuntura que o movimento negro existente deu um “salto qualitativo” com a fundação, em 1931, em São Paulo, da Frente Negra Brasileira (FNB), considerada a sucessora do Centro Cívico Palmares, de 1926, que foram as primeiras organizações negras com reivindicações políticas mais deliberadas. (DOMINGUES, 2007). O Movimento Negro ganhava então um caráter de movimento de massas, chegando a FNB a abrir várias “delegações” pelos estados do Brasil, de sul ao norte, elevando o número de associados para cerca de 20 mil. (BARBOSA *apud* DOMINGUES, 2007).

Conforme Antônio Sérgio Guimarães (2004), apesar da consolidação da obra de Freyre durante a década de 30 – com seu tom ensaístico e de forte conotação histórico-social – apenas em 1945 foi que apareceram em português os primeiros estudos sistematizados sobre relações raciais no Brasil, por meio das pesquisas de Donald Pierson. Tais estudos, realizados em Salvador, a partir de 1935, demonstravam um rigor metodológico novo e inédito no país, que seguia as linhas de pesquisa mais modernas das Ciências Sociais até então, inauguradas pela

Universidade de Chicago, de onde Pierson era aluno de doutorado. As conclusões a que ele chegou demonstraram a inexistência de preconceito racial no Brasil, pelo menos do preconceito conforme entendido por Pierson e que fora originalmente concebido por Herbert Blumer – outro sociólogo de Chicago – cujo conceito deveria reunir “quatro tipos básicos de disposições desenvolvidas pelos grupos dominantes: o sentimento de superioridade; a crença de que a raça subordinada está muito distante da realidade da raça dominante; o poder de controlar vantagens sociais; e o medo de que a raça subordinada busque alcançar os privilégios desfrutados pela camada dominante.” (RIOS, 2008, p.8).

Assim, a despeito das enormes desigualdades materiais entre brancos e negros, Pierson acaba por definir a sociedade baiana como uma “sociedade multirracial de classes”, pois o preconceito observado em alguns fatos estudados só poderia ser do tipo “social” e não “racial” porque inexistiam os grupos raciais, existindo apenas grupos abertos por cor, onde cor e classe coincidiam. Soma-se a isso a leitura que fez sobre os dois Congressos Afro-Brasileiros de 1930, onde a questão do preconceito racial propriamente dito não apareceu, e as preocupações giraram mais em torno das “[...] questões como “cultura negra” e suas tradições, sem diagnosticar qualquer questão referente ao problema político do contato entre as raças”, ou seja, não havia “atrito racial”. (RIOS, 2008, p.8).

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e o escancaramento das doutrinas nazistas e fascistas para o mundo – pródigas quanto à intolerância frente aos diferentes e seus ideais de pureza racial, que culminaram nos horrores do Holocausto – as nações economicamente mais desenvolvidas se viram na necessidade de procurar um modelo de convivência harmoniosa entre as raças. A pergunta era: haveria uma sociedade onde a tez importasse menos que o caráter? Onde a origem de uma pessoa tivesse mais valor histórico do que moral? Onde fosse possível a convivência harmônica entre as raças? A resposta foi procurada no Brasil, o país consagrado – principalmente devido ao esforço intelectual de Gilberto Freyre – como uma verdadeira Democracia Racial.

O choque do encontro de Freyre com a hostilidade e segregação racial dos Estados Unidos o levou a construir uma visão do passado do Brasil (e, por extensão, seu presente e futuro) que se mostrou profundamente atraente a muitos brasileiros. O racismo científico e sua variante brasileira, a tese do branqueamento, haviam considerado a história da escravidão e miscigenação do Brasil, e a população racialmente mista que era o seu

legado, como obstáculos vergonhosos que tinham de ser superados se o Brasil quisesse entrar na comunidade das nações civilizadas. Freyre reabilitou esse passado, remodelando-o como a base de uma nova identidade nacional independente, pela primeira vez na história do Brasil, das normas e modelos europeus. De fato, já que os profundos males do racismo europeu foram completamente revelados durante os anos 30 e 40, a democracia racial brasileira oferecia uma alternativa promissora e auspiciosa. (ANDREWS, 1997, p.3).

“Raça é menos um fato biológico do que um mito social e, como mito, causou severas perdas de vidas humanas e muito sofrimento em anos recentes.” (MAIO; SANTOS, 2010, p. 147). É com essa declaração, a primeira sobre raça, em junho de 1950, que a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura – UNESCO, visando contribuir ao processo de busca pelo modelo ideal de harmonia racial, propõe o financiamento, em 1951, de parte de uma série de estudos sobre as relações raciais brasileiras, dos quais participaram pesquisadores brasileiros e estrangeiros.

Curiosamente a sede da UNESCO era justamente nos Estados Unidos, país em que a segregação racial institucional estava passando por sérias reprovações da sociedade civil, onde, apenas quatro anos mais tarde, em 1955, iria ocorrer o famoso “boicote aos ônibus da cidade de Montgomery”, que serviu como o estopim das manifestações populares e da enorme pressão da sociedade civil pela ampliação dos direitos civis, lideradas por Martin Luther King. A UNESCO, criada com a finalidade de garantir o “pleno e igual acesso à educação, à livre perseguição da verdade objetiva e à livre troca de idéias e de conhecimentos” (UNESCO *apud* MAIO; SANTOS, 2010, p. 149), deveria, assim, por meio, sobretudo, da ciência, conseguir chegar a um consenso sobre a idéia de raça e nação, coisa que, mesmo com os efeitos desastrosos do nazismo, não se havia ainda conseguido chegar entre a comunidade científica.

Em 1949, na qualidade de oficial da UNESCO, Artur Ramos já concebia um plano de trabalho para iniciar o desenvolvimento de estudos sociais e etnológicos no Brasil. Ele acreditava que o Brasil poderia oferecer “[...] a solução mais científica e mais humana para o problema, tão agudo entre os povos, da mistura de raças e de culturas.” (SCHWARCZ, 2007, p.13).

O chamado “projeto UNESCO” inicialmente foi planejado para ser executado apenas no estado da Bahia, devido à “longa tradição de estudos sobre o negro na cidade de Salvador desde o final do século XIX, na qual se destacava o exame da

forte influência da cultura africana. O cenário baiano parecia adequado aos propósitos da UNESCO.” (MAIO, 1999, p.144). Além disso, a cidade tinha fama internacional como local privilegiado para o convívio entre as raças. Boa parte dessa fama se devia ao fato de Salvador ter atraído para lá muitos pesquisadores estrangeiros nos anos 30 e 40. (PIERSON, 1942).

No entanto, várias situações acabaram influenciando para a inclusão da capital paulista e fluminense na pesquisa. Conforme Marcos Maio (1999) são elas: 1- A predisposição da UNESCO em privilegiar linhas de investigação sobre os impactos da industrialização em áreas subdesenvolvidas; 2- A posição política exercida pelo Teatro Experimental do Negro (TEN), uma associação político-cultural, fundada no Rio de Janeiro em 1944, por Abdias do Nascimento, que organizou o 1º Congresso do Negro Brasileiro, realizado em agosto de 1950, do qual Roger Bastide participou como representante da França. Tal congresso pedia pela associação entre trabalho acadêmico e intervenção política; 3- Participaram do 1º. Congresso Brasileiro do Negro Charles Wagley e Costa Pinto, que estavam em plena articulação com a UNESCO na perspectiva de operacionalizar a pesquisa no Brasil; 4- As visitas feitas ao Brasil pelo antropólogo e chefe do Setor de Relações Raciais do Departamento de Ciências Sociais da UNESCO, Alfred Métraux, que pode constatar as diferentes situações regionais de desenvolvimento sócio-econômico que ofereciam formas distintas de tensões raciais, principalmente no caso de São Paulo, que seria "susceptível de alterar a imagem talvez demasiadamente otimista que se fazia do problema racial no Brasil." (MÉTRAUX *apud* MAIO, 1999, p.151).

É oportuno mencionar que Recife foi a última cidade a ser incluída como área geográfica da pesquisa, muito em função do contato pessoal e direto do próprio Gilberto Freyre com Alfred Métraux. Freyre na ocasião gozava de enorme prestígio internacional e já havia fundado a Fundação Joaquim Nabuco, que serviria como instituição encarregada da pesquisa. (MAIO, 1999).

Pesquisadores como Florestan Fernandes, Thales de Azevedo, L. A. Costa Pinto, Oracy Nogueira, René Ribeiro ou jovens estudantes norte-americanos – tais como Marvin Harris, W. H. Hutchinson e Ben Zimermann – com a cooperação de mestres já estabelecidos – tais como Roger Bastide e Charles Wagley – e o acompanhamento vigilante de outros – tais como Gilberto Freyre e Donald Pierson integraram a equipe de investigações proposta pela UNESCO.

O projeto UNESCO, como sabemos, não se deveu inteiramente à iniciativa da UNESCO, nem mesmo ao seu exclusivo financiamento. Tanto a *Revista Anhembi*, em São Paulo, quanto, na Bahia, o *Programa de Pesquisas Sociais Estado da Bahia - Columbia University* foram igualmente responsáveis pelo financiamento e, na verdade, já haviam dado início aos estudos antes que a UNESCO decidisse realizá-los. Do mesmo modo, ainda que sem se responsabilizar pelo financiamento, o *Teatro Experimental do Negro* e o *I Congresso Nacional do Negro*, através de seus principais intelectuais – como Guerreiro Ramos, Abdias do Nascimento e Edison Carneiro – influenciaram, ainda que indiretamente, seja o desenho do projeto, seja a sua realização no Rio de Janeiro, seja, principalmente, o modo como tais estudos foram recebidos e divulgados no Brasil. (GUIMARÃES, 2004, p.1).

A expectativa da UNESCO, segundo Lilia Schwarcz (2007), era de que fosse comprovada a possibilidade de convívio harmonioso entre diferentes raças com o respectivo enaltecimento da mestiçagem. No entanto, as pesquisas não resultaram exatamente no que se esperava delas, sendo que, principalmente aquelas realizadas em São Paulo, pela chamada “Escola Paulista de Sociologia”, e no Rio de Janeiro, acabaram por se alternar entre o “ataque ao ‘mito da democracia racial’ no Brasil moderno [...] e o ataque paralelo a outra opinião igualmente antiga e generalizada – a de que as relações raciais mais humanas do Brasil proviessem de um sistema escravista mais humano.” (SKIDMORE, 1989, p.237). Roger Bastide e Florestan Fernandes desconstruíram o mito da democracia racial e Oracy Nogueira e L.A. Costa Pinto desmontaram a idéia de relações benévolas entre escravista e escravizado.

Houve inclusive uma divergência dentro daquela que foi conhecida a partir das pesquisas da UNESCO como “escola paulista”. Fernandes e Bastide divergiram de Nogueira, quanto ao possível futuro das relações raciais brasileiras. Já Costa Pinto se alinhou às perspectivas deste quanto às tensões raciais possivelmente crescentes.

É recorrente a idéia de que a pesquisa da UNESCO em São Paulo gerou a “escola paulista de relações raciais”. Houve, no entanto, uma diferença entre a perspectiva e os resultados da pesquisa de Florestan Fernandes e Roger Bastide e a realizada por Oracy Nogueira. Enquanto Florestan e Bastide compreenderam que o desenvolvimento de uma sociedade moderna, competitiva, aberta, romperia com as barreiras raciais, Oracy, por sua vez, não julgava que o desenvolvimento de uma sociedade capitalista poderia por si só enfrentar as mazelas raciais. Modernidade e racismo não seriam contraditórios. Esta é a mesma linha de reflexão do sociólogo Luiz de Aguiar Costa Pinto, responsável pela pesquisa da Unesco no Rio de Janeiro. (MAIO, 2008, p.7).

Marcos Maio (1999) demonstra que os resultados da pesquisa podem ter sido antes reveladores do que surpreendentes. Pode-se concluir que o próprio encarregado do estudo por parte da UNESCO, Alfred Métraux, já podia imaginar o caráter diverso das relações raciais brasileiras. Ao publicar o relatório de sua primeira viagem ao Brasil por ocasião da pesquisa, Métraux poria em dúvida a idéia de harmonia racial conferindo a este o sugestivo título em forma de pergunta: "Brasil: terra de harmonia para todas as raças?" (MÉTRAUX *apud* MAIO, 1999, p.151). Além disso, ele adverte os envolvidos na pesquisa quanto à possibilidade de se "correr o risco de se adotar uma visão simplificadora das relações raciais no Brasil." (MÉTRAUX *apud* MAIO, 1999, p.15). Isso, por si só, já demonstra que o quadro encontrado em solo brasileiro não era exatamente o esperado – como aquele construído pelo discurso de Freyre, em Pernambuco, ou, mais atual, pelo de Pierson, na Bahia.

Charles Wagley ao analisar a pesquisa que ajudou a dirigir, na qualidade de mestre, observou: "É curioso que, embora esses estudos da UNESCO tivessem sido motivados pelo desejo de mostrar uma visão positiva das relações raciais numa parte do mundo, de que se esperava pudesse o resto do mundo aprender alguma coisa, acabaram por modificar a opinião que o mundo tinha até então das relações raciais no Brasil." (WAGLEY *apud* SKIDMORE, 1989, p. 323) ⁸. Ficava, assim, patente a idéia de que se, por um lado, o resultado das pesquisas não chegou a surpreender os estrangeiros do projeto UNESCO, por outro pode ter frustrado os objetivos maiores da instituição ao demonstrar que, também no Brasil, havia preconceito racial.

Atualmente é cada vez mais conhecido o valor científico, a sofisticação e o grau de originalidade que todas as pesquisas ligadas ao projeto UNESCO tiveram, constituindo-se numa mudança de patamar para a realidade das pesquisas brasileiras nas áreas das Ciências Sociais. Mesmo assim, alguns resultados se sobrepuseram, ao longo do tempo, a outros, como é o caso dos estudos realizados por Roger Bastide e, sobretudo, por Florestan Fernandes, pelo menos entre os pesquisadores do Brasil. (MAIO, 1999; SKIDMORE, 1989). Possivelmente foi Fernandes quem mais abertamente questionou o "mito da democracia racial", enxergando apenas "tolerância" onde a maioria – do senso comum e da

⁸ Extraída da nota de rodapé 112.

intelectualidade – enxergava “democracia”. Para ele as relações raciais não poderiam ser democráticas, pois precisaria haver antes “igualdade econômica, social e política.” (FERNANDES, 2007, p. 59).

Passados quase 20 anos da 1ª. Edição de Casa Grande & Senzala, a questão racial no Brasil teve o eixo das discussões alterado novamente. Não se tratava mais de características somáticas, psicológicas, genéticas ou ambientais, nem de características apenas históricas e culturais, nossas ou de nossos colonizadores.

Florestan Fernandes demonstrou que o preconceito e, até, a segregação racial no Brasil existia sob forma sutil, dissimulada e assistemática, sustentado, no caso do preconceito e desde a época do império, pela criação de um “drama moral” por parte do catolicismo, porque a escravidão iria em desencontro aos “mores” do cristianismo. Tal “drama” obrigava os senhores de escravo à “[...] disfarçar a inobservância dos ‘mores’, pela recusa sistemática do reconhecimento da existência de um preconceito que legitimava a própria escravidão.” (FERNANDES, 2007, p.61). A segregação, por sua vez, era praticada “no passado senhorial, apesar da convivência por vezes íntima, entre senhores e escravos. Fazia parte de duplo, estilo de vida que separava espacial, moral e socialmente o ‘mundo da senzala’ do ‘mundo da casa grande’” (FERNANDES, 2007, p.61). Demonstrou ainda que a tão famosa “democracia racial” tinha um problema e que esse problema, em última análise, estava ligado à luta de classes. Ele “[...] dirigiu indagações para a caracterização dos dilemas presentes na constituição da ordem capitalista no Brasil, evidentes na marginalização dos negros e mulatos [...]” (ARRUDA, 2006, p. 195).

Para Octavio Ianni (1996), Florestan Fernandes foi o fundador da sociologia crítica no Brasil, produzindo idéias que visavam sempre questionar a realidade social pela raiz. Dessa forma, sua análise da questão racial rumou ao encontro de suas convicções sociológicas e, até, ideológicas, na medida em que seguiam a lógica do pensamento marxista – maior fonte de inspiração intelectual crítica de Fernandes. Sua tese era a de que a população negra havia ficado como que no “meio do caminho” na luta de classes, assumindo uma posição de estamento ao invés de se incorporar como nova classe a partir da abolição. Ao invés de programas de incentivo à educação, ao trabalho ou à posse de terras, como os que haviam ocorrido com os escravos americanos logo após o fim da escravidão, os negros brasileiros foram deixados “ao léu”, cabendo tais ações governamentais apenas aos

imigrantes (europeus, sobretudo). Dessa forma as classes operárias – o proletariado – só se formariam a partir do segmento mais claro da população, seguido por uma enorme massa de imigrantes.

[...] foi preciso quase três quartos de século para que negro e mulato encontrassem, em São Paulo, perspectivas comparáveis àquelas com que se defrontaram os imigrantes e seus descendentes. Quanto tempo terá que correr para que consigam tratamento igualitário numa sociedade racialmente aberta? Essa pergunta me parece fundamental. Os 'negros' devem preparar-se para respondê-la e os 'brancos', para ajudá-los, solidariamente, a pôr em prática as soluções que a razão indicar, sem subterfúgios e com grandeza humana. (FERNANDES, 2007, p. 63).

Assim, o mito “da democracia racial” deixa de ser, a partir das contestações que se seguem às publicações das pesquisas da UNESCO, uma idéia consensual, mormente entre a elite intelectual e, mais ainda, entre a elite de esquerda, que cada vez mais se aliava às teses formuladas por Florestan Fernandes.

Apesar de se manter relativamente afastado das grandes discussões sobre a questão da democracia racial, foi apenas na década de 1960 que Gilberto Freyre resolveu reagir aos fortes questionamentos das relações raciais no Brasil oriundos, sobretudo, da conjuntura formada pelas guerras de libertação da África e pela identificação dos movimentos negros com os ideais da *Negritude*⁹. Freyre chegou a tratar a *Negritude* como um “mito racial” ou “mística” (GUIMARÃES, 2003): “Nós, brasileiros, não podemos ser, como brasileiros, senão um povo por excelência anti-segregacionista: quer o segregacionismo siga a mística da “branquitude”, quer siga o mito da “negritude”. Ou o da “amarelitude”.” (FREYRE *apud* GUIMARÃES, 2003, p.13).

Com o fim da democracia brasileira, devido ao golpe militar de 1964, a idéia de que a “democracia racial” era um mito, e que sua manipulação só servia aos interesses da classe branca dominante foi consolidada principalmente entre os opositores do novo governo, na ampla maioria formado por seguidores dos ideais políticos de esquerda. Assim, iniciava-se um novo momento para o pensamento racial brasileiro, que, de um lado, deixaria de se renovar nas análises das idéias já

⁹ Do francês *Négritude* que, segundo Kabengele Munanga (1988) e Domingues (2005), foi um movimento literário, político e cultural voltado à valorização da identidade negra e africana. Nasceu fora da África, provavelmente nos Estados Unidos, seguindo pelas Antilhas até a Europa, onde foi sistematizado na França, na década de 1930, pelos estudantes Aimé Césaire, Léon Damas e Léopold Sédar Senghor. Césaire definiu o movimento em três palavras: identidade, fidelidade e solidariedade.

estabelecidas, devido ao forte patrulhamento ideológico da recente ditadura instaurada e, de outro, iria, cada vez mais, se nutrir das novas demandas por liberdade, ligando-as à necessidade do retorno da democracia política, para, depois, se pensar na democracia racial.

2.3 Do hiato da ditadura militar à nova “racialização” da questão: os estudos sobre raça a partir da (re)democratização brasileira

O rompimento do pacto democrático que vigeu entre 1945 e 1964 e que incluiu os negros, seja como movimento organizado, seja simbolicamente como elemento fundador da nação, parece ter decretado também a morte da “democracia racial” enquanto compromisso social e político. Doravante, ainda que aos poucos, os intelectuais e ativistas negros referirão tanto as relações entre brancos e negros, quanto o padrão ideal destas relações como o “mito da democracia racial”. O objetivo era claro: opor-se à ideologia oficial patrocinada pelos militares e propalada pelo luso-tropicalismo. (GUIMARÃES, 2003, p.14).

Com a instauração da ditadura militar em 1964 houve um colossal decréscimo das atividades ligadas aos assuntos raciais. Talvez pelo fato de ser agora um regime militar, dessa vez a ditadura praticamente inviabilizou qualquer forma de pesquisa em relação a temas considerados tabu pelo regime, como era o caso da questão racial. Tampouco houve espaço para a manifestação política dos movimentos negros, o que levou o Brasil a praticamente um hiato – ainda maior do que o do Estado Novo – em relação à produção intelectual e política sobre a questão racial.

Se durante a Era Vargas a idéia da “democracia racial” ganhou enorme relevância nacional e internacional, sendo questionada, como vimos anteriormente, apenas na década de 1950, é a partir de 1964 que o governo militar trata de dar novo fôlego ao conceito, porque não podia fazer o mesmo quanto à outra democracia, a política. Ao intensificar a vigilância sobre parte da *intelligentsia* e da militância política que pudesse questionar o “mito da democracia racial” acabou por tratar como assunto proibido qualquer referência ao tema das relações raciais. O controle sobre os meios de comunicação e as manifestações políticas foi defendido pelos militares como indispensável ao combate à “subversão”, sendo os “subversivos” todos aqueles que discordassem em algum grau dos postulados do novo governo.

É nesse contencioso que alguns daqueles pesquisadores que ajudaram a “desmontar” o mito da democracia racial são compulsoriamente aposentados e levados ao exílio. Intelectuais como Florestan Fernandes, Fernando Henrique Cardoso e Octavio Ianni são expurgados do corpo docente da Universidade de São Paulo em nome da “segurança nacional”, numa demonstração implícita do ideal de manutenção do mito, pois este servia como um agente de manutenção da ordem na medida em que trazia embutido a idéia de igualdade e de convivência harmoniosa.

Segundo Thomaz Skidmore (1991, p.41) a elite brasileira defendeu vigorosamente a percepção do Brasil como uma democracia racial, rotulando como “não-brasileiros” aqueles que se dispusessem a questionar tal cenário. Mesmo a predileção de parte da população negra urbana pela chamada “black music” – que chegava ao rastro do movimento americano “black is beautiful” – era visto como uma “alienação cultural” por setores da classe média branca.

O ápice na intenção de mascarar a realidade racial brasileira se deu com a omissão do quesito raça do Censo de 1970, contrariando a prática que vinha desde o século XIX com os primeiros censos. Tal fato acabou por dificultar o trabalho de pesquisa ainda mais, porque esses dados demográficos são condição *sine qua non* para qualquer pesquisa no campo das relações raciais.

Um último fator, segundo Thomaz Skidmore (1991, p.44), contribuiu para emudecer o debate sobre questões raciais no Brasil: “a crença de parte da esquerda de que raça não seja tema significativo. Classe social é a variável mais fundamental, argumentam os esquerdistas, tanto para estudar quanto para transformar a sociedade.” (SKIDMORE, 1991, p.44). Assim, “raça” foi visto por parte da esquerda como uma “falsa questão” e isto trouxe sérias implicações na continuidade dos estudos sobre raça se considerarmos que boa parte dos pesquisadores brasileiros estavam concentrados nas instituições universitárias onde o pensamento político de esquerda se fazia fortemente representado.

O movimento negro, por sua vez, se encontrava de certa forma dividido em várias vertentes, desde aquelas mais ligadas à idéia da democracia racial enquanto ideal a ser atingido até aquelas que justamente começariam a questionar essa própria idéia atribuindo a ela a condição de mito de sustentação de uma ideologia de dominação. Passava ainda por outras vertentes que se limitavam a explorar apenas os aspectos culturais da tradição afro-brasileira no Brasil.

Com o início do processo de abertura política em 1975, durante a presidência do General Ernesto Geisel, – chamado de Distensão, cujo *slogan*, “lenta, gradual e segura” demonstrava o grau de urgência na “abertura” desejado pelos militares – alguns temas considerados tabus começaram a voltar à baila. O tema da raça foi gradualmente incorporado às discussões políticas e os movimentos negros começaram a se rearticular em direção a unificação do movimento, o que culminou com a criação em 1978, em São Paulo, do Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial (MUCDR) – que depois passou a ter a palavra “negro” adicionado ao nome e acabou ficando mais conhecido apenas como Movimento Negro Unificado (MNU). Como lembra Petrônio Domingues (2007, p.112) o embrião do Movimento Negro Unificado foi a “[...] organização marxista, de orientação trotskista, Convergência Socialista. Ela foi a escola de formação política e ideológica de várias lideranças importantes dessa nova fase do movimento negro”.

Assim, mesmo tendo parte da esquerda brasileira preterido a idéia de “raça” em função da de “classe”, conforme nos mostrou a pouco Skidmore, é interessante notar como é da própria esquerda que surge o ideal de unificação dos movimentos negros.

No plano externo, o protesto negro contemporâneo se inspirou, de um lado, na luta a favor dos direitos civis dos negros estadunidenses, onde se projetaram lideranças como Martin Luther King, Malcolm X e organizações negras marxistas, como os Panteras Negras, e, de outro, nos movimentos de libertação dos países africanos, sobretudo de língua portuguesa, como Guiné Bissau, Moçambique e Angola. Tais influências externas contribuíram para o Movimento Negro Unificado ter assumido um discurso radicalizado contra a discriminação racial. (DOMINGUES, 2007, p.112).

Com a aprovação pelo Congresso Federal, em 1979, da anistia política (“ampla, geral e irrestrita”) muitos pesquisadores e intelectuais brasileiros retornaram do exílio. Tal fato, aliado à reintrodução do que quesito raça no Censo de 1980 – a despeito de já ter sido reintroduzido na PNAD de 1976 – imprimiu novos rumos às pesquisas sobre relações raciais.

Como chama a atenção Antônio Sérgio Guimarães (2008, p.78-79) a geração de pesquisadores dos anos 1950 e seus discípulos nos anos 1960 se debruçaram sobre a questão do preconceito de cor e também do preconceito racial, mas não discutiram o racismo. Tal fato se deveu ao entendimento de que o racismo seria uma

doutrina ou ideologia política, tal qual foi revelado ao mundo, por exemplo, pela Alemanha nazista, ou ainda pela segregação racial existente nos Estados Unidos e na África do Sul. No Brasil a expectativa dessa geração era de que os preconceitos fossem superados ao longo das transformações da sociedade de classes e dos processos de modernização.

“Para que o racismo entrasse na agenda das ciências sociais brasileiras seria preciso que fosse, antes, posto na agenda política como tema.” (GUIMARÃES, 2008, p.79). É nesse contexto que aparece de uma maneira inédita a pressão política exercida pelo movimento negro, mais precisamente pelo MNU, a partir de 1978, que se prolongaria por cerca de 10 anos até chegar ao ápice das denúncias e reivindicações durante as “comemorações” do centenário da Abolição, em 13 de maio de 1988.

O culto da Mãe Preta, visto como símbolo da passividade do negro, passou a ser execrado. O 13 de Maio, dia de comemoração festiva da abolição da escravidão, transformou-se em Dia Nacional de Denúncia Contra o Racismo. A data de celebração do MNU passou a ser o 20 de Novembro (presumível dia da morte de Zumbi dos Palmares), a qual foi eleita como Dia Nacional de Consciência Negra. (SILVEIRA *apud* DOMINGUES, 2007, p.115).

O Brasil passava então a ver questionado, agora de maneira organizada e com forte atuação política, não mais a idéia de “democracia racial”, pois esta já havia se cristalizado junto à *intelligentsia* e aos movimentos sociais como um “mito”, como “falsa ideologia”. Para além do preconceito de cor e de raça, o que se questionava agora era o “racismo”, entendido enquanto ideologia de dominação da elite branca para com os não-brancos, e, em especial para com os descendentes de africanos.

Nessa conjuntura é publicado, em 1979, o livro de Carlos Hasenbalg “Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil”, onde, conforme Antônio Sérgio Guimarães (2006), pela primeira vez, nas ciências sociais brasileiras, se estabeleceu o elo entre discriminação e desigualdades raciais. O livro foi resultado da tese de doutoramento apresentada pelo autor em 1978 à Universidade da Califórnia¹⁰ onde o mesmo procurou analisar a situação racial no Brasil pós-abolição, se valendo de uma perspectiva comparativa aos Estados Unidos. Segundo Fernando Henrique Cardoso – que escreve o prefácio – Carlos Hasenbalg acrescentou duas dimensões

¹⁰ Título original: “Race relations in post-abolition Brazil: the smooth preservation of racial inequalities”.

importantes à tradição de estudos raciais brasileiros ao, primeiro, situar a discussão no âmbito acadêmico internacional, sobretudo norte-americano e, segundo, ao enfatizar a necessidade de análise dos movimentos sociais negros. (HASENBALG, 2005, p.13).

Além disso, “existia, portanto, no começo dos anos 1970, certa defasagem teórico-metodológica entre os estudos de relações raciais que se faziam no Brasil e aqueles no resto do mundo, principalmente de língua inglesa.” (GUIMARÃES, 2008, p.97).

Carlos Hasenbalg se diferenciou dos pesquisadores da chamada escola paulista de sociologia, principalmente de Florestan Fernandes e seus seguidores, ao não admitir que o preconceito racial fosse apenas resíduo da ordem escravocrata pré-existente à abolição. Ao atribuir as desigualdades raciais ao preconceito racial e ao racismo. (HASENBALG *apud* GUIMARÃES, 2006, p.45). Carlos Hasenbalg inaugura uma linha interpretativa das relações raciais brasileiras que se contrapunha às correntes de pensamento majoritárias, a maioria delas embasadas pelo marxismo ortodoxo e, por isso mesmo, mais inclinadas a sobrepor a visão da luta de classes aos problemas das desigualdades raciais. Assim, o autor acaba por deslocar a relação marxista clássica entre “classe” e “raça”, procurando discutir as relações desta última com a estrutura de classes e o sistema de estratificação social e afirma que “o racismo como construção ideológica incorporada em – e realizada através de – um conjunto de práticas materiais de discriminação racial, é o determinante primário da posição dos não-brancos nas relações de produção e distribuição.” (HASENBALG, 2005, p. 114).

Os estudos de Carlos Hasenbalg resultaram numa revisão crítica da produção intelectual sobre relações raciais:

Nesses trabalhos tomamos como ponto de partida uma revisão crítica da literatura sobre relações raciais no Brasil, constatando que o papel de “raça” ou cor no processo estratificatório ou é simplesmente desconsiderado, no caso das análises que vêem o preconceito e a discriminação como um mero epifenômeno das relações de classe, ou é então minimizado, quando a verificação da existência conspícua de comportamentos e atitudes discriminatórias é explicada como constituindo um “arcaísmo” evanescente do passado escravista. Nesses trabalhos foi enfatizada a funcionalidade da discriminação racial como instrumento de desqualificação de grupos sociais no processo de competição por benefícios simbólicos e materiais, resultando em vantagens para o grupo branco em relação aos grupos não-brancos (preto e pardo). Tentamos mostrar que preconceito e discriminação raciais estão intimamente associados à competição por posições na

estrutura social, refletindo-se em diferenças entre os grupos de cor na apropriação de posições na hierarquia social. (HASENBALG *apud* GUIMARÃES, 2006, p.261).

Como diz o próprio Carlos Hasenbalg em entrevista de 2006 concedida a Antonio Sergio Guimarães “cabe aclarar que, nesse livro e nos trabalhos posteriores com o Nelson¹¹, a discriminação não é observada diretamente. Ela é inferida a partir da análise da disparidade de resultados sociais dos grupos de cor, controlada pelas variáveis relevantes.” (HASENBALG *apud* GUIMARÃES, 2006, p.260). É precisamente aí que reside parte da crítica à obra de Carlos Hasenbalg que, ao deduzir a discriminação a partir das desigualdades, não teria cuidado de apresentar “uma verdadeira demonstração científica, [...] descrevendo ou ao menos indicando, de que maneira [...] operam as ‘práticas discriminatórias sutis’ e os ‘mecanismos racistas mais gerais’.” (MOTTA, 2000, p.10). Em relação a essa visão Hasenbalg se defende:

Diante de toda essa evidência acumulada na pesquisa sociológica e demográfica dos últimos tempos, o ônus da prova está com aqueles que tentam desfazer o elo causal entre racismo, discriminação e desigualdades raciais. Se as desigualdades raciais no Brasil não são produto de racismo e discriminação, qual é a teoria ou interpretação alternativa para dar conta das desigualdades constatadas? (HASENBALG *apud* GUIMARÃES, 2006, p.261).

Carlos Hasenbalg enfatiza que o papel da discriminação racial como instrumento de desqualificação dos grupos sociais no processo de competição por benefícios simbólicos e materiais resulta em vantagens para o grupo branco em relação aos grupos não-brancos. Ele tenta demonstrar que o “preconceito e as discriminações raciais estão intimamente associados à competição por posições na estrutura social, refletindo-se em diferenças entre os grupos de cor na apropriação de posições na hierarquia social.” (HASENBALG *apud* GUIMARÃES, 2006, p.262). Disto resulta um de seus principais conceitos que é a idéia de que “os negros e mestiços estão expostos a desvantagens cumulativas ao longo de todas as fases do ciclo da vida, e que essas desvantagens são transmitidas de uma geração para outra.” (HASENBALG, 2005, p.28).

¹¹ Nelson do Valle Silva, co-autor de várias pesquisas com Carlos Hasenbalg nos anos 1980 e 1990.

Resta ainda uma segunda idéia central do livro de 1979 de Carlos Hasenbalg (2005, p.15), a qual Fernando Henrique Cardoso¹² chama a atenção para o ineditismo e riqueza conceitual que é a noção de “subordinação aquiescente dos negros”. Aqui o autor, embasado na análise que fez da política republicana, observa a inexistência de grandes conflitos entre a elite dominante “e a consequente restrição na definição da cidadania política e dos atores políticos legítimos.” (HASENBALG, 2005, p.267). Tal fato aliado, de um lado, às práticas políticas do populismo – que juntava paternalismo com repressão e autoridade e resultava na inibição do surgimento de movimentos sociais, sejam de classe ou de raça – e, de outro lado, aos mecanismos de dominação que incluíam controles ideológicos – como o “branqueamento” e o “mito da democracia racial” –, cooptação social e repressão, acabou por gerar a aquiescência dos negros brasileiros. (HASENBALG, 2005, p.267).

A obra de Carlos Hasenbalg – e os seus prolongamentos com a parceria intelectual com Nelson do Valle Silva – atravessou toda a década de 1980 e 1990 como referências nos estudos sociológicos da questão racial, sendo notória a sua influência na utilização cada vez maior de modelos matemáticos sofisticados, bem como a especialização por áreas com educação e mercado de trabalho, principalmente. Essa linha de pesquisa, aberta por Hasenbalg e Silva, acabou por influenciar grande parte do movimento negro, dando a sustentação teórica (e empírica) necessária às suas reivindicações políticas, que iriam chegar ao ápice com a introdução das chamadas Políticas Afirmativas, notadamente o sistema de cotas nas universidades.

Os anos de 1995 e 1996 – primeiros anos do governo do sociólogo Fernando Henrique Cardoso – são particularmente importantes na consolidação e implantação das políticas sociais compensatórias. É precisamente nesse momento que o movimento negro, incentivado pela celebração dos 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares, se mobiliza e consegue aprovar – com a anuência de um presidente que, enquanto sociólogo, ajudou a produzir a própria base teórica dessas reivindicações – a criação de políticas públicas que incorporam, de maneira inédita, a idéia de raça como fato diferenciador na obtenção de subsídio em forma de vagas para empregos ou na educação.

¹² Prefácio à 1a. edição.

É dentro desse contexto que se inicia uma fase mais tensa quanto às diferentes interpretações das relações raciais – e suas implicações políticas – por parte das ciências sociais brasileiras. Embora sem poder generalizar a análise, o que ocorre é certo tipo de diferenciação teórico-metodológica na maneira de interpretar a realidade racial brasileira. De um lado a sociologia, representada por certos pesquisadores como Carlos Hasenbalg, Nelson do Valle Silva, Edward Telles e Antonio Sergio Guimarães, entre outros, mantém a linha inaugurada pelo grupo da USP nos anos 1950, posteriormente reformulada por Hasenbalg, e defende a idéia de que a desigualdade racial não está exclusivamente atrelada às desigualdades econômica e social. “Tais autores observam a singularidade da discriminação racial brasileira enfocando seus efeitos sobre as desigualdades [...], se preocupam em estabelecer em suas teorias o elo entre discriminação e desigualdades raciais.” (MAGALHÃES, 2009, p.6).

As desigualdades raciais do Brasil já estavam bastante conhecidas no início do século XXI (TELLES, 2003) e elas não eram “meramente o resultado da escravidão ou de grandes desigualdades de classe, mas de uma prática social preconceituosa, de cunho racial.” (TELLES, 2003, p.306). Para Telles, que continua a linha de estudos desenvolvida por Carlos Hasenbalg, há três fatores responsáveis pelas desigualdades raciais no Brasil: “a hiperdesigualdade, as barreiras discriminatórias invisíveis e uma cultura racista.” (TELLES, 2003, p.307). Tais fatores atuariam de forma decisiva no que ele convencionou chamar de relações verticais e horizontais. As verticais se dariam no eixo da mobilidade social, dos direitos e das oportunidades e as horizontais no eixo dos relacionamentos pessoais e das interações entre os indivíduos.

Assim, conforme a intensidade das desigualdades extremas, das atitudes discriminatórias e da cultura racista, maior ou menor seria o impacto nas relações verticais e horizontais. Telles afirma, dessa forma, que a população branca acabaria sempre em condições mais favoráveis de obtenção de benefícios materiais e simbólicos do que a população negra (pretos e pardos, segundo o IBGE), mesmo que em iguais condições sócio-econômicas e educativas, pois suas relações verticais estariam sempre ligadas à intensidade desses três fatores, mais do que suas relações horizontais. (TELLES, 2003).

O antropólogo Livio Sansone sugere a diferenciação entre “áreas duras” e “áreas moles” nas relações raciais brasileiras. As “áreas duras” seriam as mais

problemáticas ao negro e onde estariam os maiores níveis de racismo, como o trabalho, a busca pelo matrimônio e o contato com a polícia. Já nas “áreas moles” a situação seria inversa, havendo os menores níveis de racismo, onde até mesmo o fato de ser negro poderia ser sinônimo de prestígio. Tais áreas são representadas pelos relacionamentos pessoais com a família, com os amigos, no botequim e nos espaços tipicamente da cultura negra.

Devido à dualidade da interpretação das relações raciais em Telles e Sansone é inevitável a comparação das mesmas. O que seria para Telles as “relações verticais” corresponderia para Sansone às “áreas duras”, aquelas ligadas à mobilidade social (ao trabalho) e aos direitos (o contato com a polícia). Já as “relações horizontais”, corresponderiam as “áreas moles”, que ocorrem no plano das interações individuais (botequim, família, amigos).

De outro lado a antropologia de alguns estudiosos como Yvone Maggie e Peter Fry, reluta em aceitar políticas públicas com recortes raciais, que poderiam transformar, segundo a visão deles, o Brasil num país bicolor, separado irremediavelmente de sua identidade mestiça. Para Peter Fry as cotas raciais “[...] têm como efeito dividir por lei a população entre suas categorias “raciais”. Isso só pode reforçar o conceito de raça. Assim, a luta contra o racismo se torna mais difícil.” (FRY, 2010). Além disso, quando Peter Fry chama a atenção para os dois pilares fundamentais sobre os quais são constituídas a sociologia e a antropologia – “a universalidade da humanidade e a desconexão total entre genética e cultura.” (FRY, 1995; 1996, p.134) – ele acaba por revelar o ponto principal de discordância com a idéia de racialização das políticas públicas, que é o fato de se reivindicar uma condição biológica – a de descendente de africanos – como elemento de diferenciação para elegibilidade daqueles que poderão gozar um tratamento desigual ainda que para reparar sua própria desigualdade. Em outras palavras, ao instituir as cotas raciais o Brasil abriria espaço para declarar a existência real de diferenças raciais, biologicamente falando, o que o colocaria na contramão do discurso da biologia atual, reforçando um conceito de raça que já deveria estar superado. Portanto a aceitação dessa situação por parte dos cientistas sociais colocá-los-ia contra a própria essência dessas ciências, que é a de separar biologia e cultura.

Não acredito que seja possível ser sociólogo ou antropólogo e ficar sem opinião neste debate, simplesmente porque nossas disciplinas são construídas sobre duas pedras fundamentais: a universalidade da humanidade e a desconexão total entre genética e cultura. É nossa incumbência, portanto, não ficarmos calados perante todas as modernas formas de essencialismo e racismo, mesmo se isso implica em assumir posições temporariamente “politicamente incorretas”. Afinal, racismo é racismo, e é tão perigoso quando invocado em favor dos fracos quanto dos fortes. Afinal, os fracos de hoje podem muito bem ser os fortes de amanhã. (FRY, 1995;1996, p.134).

Essa corrente da antropologia propôs ainda o resgate do conceito de “democracia racial”, que agora via nesta não a realidade das coisas, mas “a matriz cultural periodicamente atualizada por políticas, discursos e crenças.” (GUIMARÃES, 2002, p.55). Assim, diferentemente da visão de parte da sociologia brasileira que, como Guimarães, via a “democracia racial” como uma “ideologia historicamente datada, materializada em práticas sociais, em políticas estatais e em discursos literários e artísticos” (GUIMARÃES, 2002, p.55), parte da antropologia brasileira, entre as quais, como já citado, estavam Yvonne Maggie, Peter Fry e – no caso da questão da “democracia racial”, mas não quanto ao posicionamento sobre quotas raciais – Roberto DaMatta, via esse mito não como “falsa ideologia”, mas como mito fundador da nacionalidade brasileira.

[...] nem por isso precisamos descartar a ‘democracia racial’ como ideologia falsa. Como mito, no sentido em que os antropólogos empregam o termo, é um conjunto de idéias e valores poderosos que fazem com que o Brasil seja o Brasil, para aproveitar a expressão de Roberto DaMatta. (FRY, 1995; 1996, p.134).

Esse *revival* das discussões sobre “democracia racial” não poderia ter deixado de promover também o resgate do prestígio da obra de Gilberto Freyre por parte daqueles que defendiam o mito no seu sentido antropológico e, mais que isso, no sentido idílico com que Freyre o trabalhou.¹³ A reação acadêmica e do movimento negro diante da “defesa” da validade e da atualidade da obra de Freyre levou inclusive a criação do termo “neo-freyreano”, com o qual o próprio Peter Fry

¹³ Em maio de 2010 Gilberto Freyre foi o grande homenageado da Festa Literária Internacional de Paraty – FLIP, que contou com a presença de Fernando Henrique Cardoso como o conferencista da abertura. Na ocasião Cardoso, que havia criticado muito a obra de Freyre nos anos 1960 e 1970, quando fazia parte do grupo da chamada escola paulista de sociologia, elogiou a obra de do autor pernambucano, mencionando que o que ele fizera era mais do que ciência, era uma literatura perene.

diz ter sido rotulado, (FRY, 2000), embora se possa incluir nesse grupo, conforme Jacques D'Adesky (2005), nomes como Yvonne Maggie, Fábio Wanderley Reis e Jessé Souza.

Os estudos sobre as relações raciais no Brasil, assim, chegam à primeira década do século XXI envolvidos novamente numa espécie de impasse. Agora, quando a dimensão científica, ou melhor, biológica, do conceito de raça ganha unanimidade quanto a sua total irrelevância, a elite intelectual brasileira diverge quanto a sua validade no sentido social e, principalmente, político. Conforme Jean-François Véran (2010, p.13) a “raça” “[...] enfraquecida no espaço científico [...] volta, então, com toda a sua força no espaço político”.

O nosso desafio atual, ao formar as novas gerações, é teorizar a simultaneidade desses dois fatos aparentemente contraditórios, apontados por todos os que nos precederam: a reprodução ampliada das desigualdades raciais no Brasil coexiste com a suavização crescente das atitudes e dos comportamentos racistas. Para alguns, como DaMatta, trata-se de uma sociedade semi-hierárquica e dual; para outros, assistisse à reatualização de mitos (FRY, 1995; 1996); Livio Sansone (2003), recentemente, teorizou sobre a existência de áreas moles e áreas duras nas relações raciais (as barreiras e distâncias raciais reproduzindo-se apenas nas últimas); Edward Telles (2003), por seu turno, falou de relações raciais horizontais e verticais (constatando a ambigüidade das primeiras e a rigidez das últimas); os ativistas, por seu turno, realçam a pouca força política dos grupos anti-racistas e a grande resistência das elites brancas como responsáveis pelas desigualdades. Antes de contraditórias, é preciso tratar tais soluções e sugestões como os temas relevantes de nossa agenda atual. Uma agenda que, para responder aos desafios políticos de nosso tempo, tem de ultrapassar não apenas o encapsulamento da discussão acadêmica por categorias nativas do presente, mas, também, por fórmulas que deram legitimidade intelectual às categorias nativas do passado. [...] estamos fadados a nos mover entre as teorias de classe e as teorias de identidades sociais, entre “classe” e “raça”, como queriam os pais fundadores de nosso campo [...]. (GUIMARÃES, 2008, p.33).

É com esta polarização que a discussão sobre as questões raciais ganhou contorno inédito na sociedade brasileira. Não somente nos restritos ambientes acadêmicos e nas tribunas políticas, essa discussão se espalhou entre os estudantes das mais variadas fases do período escolar – todos tentando entender como suas vidas poderão ser impactadas pela política de cotas. Chegou também aos sindicalistas, que agora começam, ainda que timidamente – como vamos ver no próximo capítulo – a reivindicar práticas inclusivas nas empresas, especialmente voltada à população negra. Aportou na comunidade médica e nos demais especialistas em saúde que igualmente pensam em políticas voltadas aos

descendentes de africanos. Alcançou ainda o empresariado, que atualmente, tentando agir com “responsabilidade social”, começa com igual timidez a promover ações que aumentem a diversidade de gênero e raça nas empresas, principalmente entre os cargos de chefia. Agora que a ciência nos ensinou que somos “diversamente iguais” em nossos genes, o século XXI parece ter reservado seus primeiros anos à discussão das diferenças que a raça ainda pode impor socialmente.

3 O TRABALHO DO NEGRO NO BRASIL DO SÉCULO XXI

Se a questão racial ganhou forte conotação política na atualidade, quer seja pela intensificação dos movimentos sociais ligados à esta temática, quer seja por uma maior “conscientização” da sociedade em relação às desigualdades e ao direito das “minorias”¹⁴ o fato da estratificação social brasileira ter mantido suas características raciais por várias décadas a fio serve de clara evidência do quão complexo é a realidade social do Brasil enxergada pelo prisma das cores do seu povo.

Assim, se a estratificação se manteve inalterada por muito tempo cabe se perguntar, afinal, quando iniciou a formação dos estratos sociais brasileiros? Cherkaoui considera que a “estratificação é universal e onipresente” e que podemos encontrá-la “tanto nas sociedades primitivas [...], como nos sistemas sociais diferenciados e mais heterogêneos” (CHERKAOUI, 1995, p.107). Assim, enquanto conceito atemporal podemos aceitar a idéia de que a estratificação social se fez presente ainda antes da chegada do colonizador português, sendo alterada com a chegada de Pedro Álvares Cabral, com a instalação da nova colônia portuguesa e, principalmente, com a introdução de africanos escravizados.

No entanto, para efeito dessa pesquisa o que interessa saber é como se desenvolveu a estratificação social, principalmente após o período da escravatura, uma vez que desde o início da colonização observa-se uma ordem vertical hierarquizada, onde idade, sexo, parentesco, religião, poder e riqueza material sempre precediam o quesito raça, ou seja, uma hierarquia social que acabava conduzindo o indivíduo cujo fenótipo era associado ao negro e ao índio aos escalões inferiores dos estratos sociais, numa posição onde sua ascensão era bloqueada, impedida legal e moralmente e onde a parte mais numerosa da população trabalhadora – a dos escravos – apesar de ser a mão-de-obra por excelência praticamente não era considerada como ator político no conjunto do trabalho humano.

Foi preciso anos, décadas, após o fim do escravismo para que o trabalhador negro pudesse, aos poucos, se integrar as classes sociais brasileiras, sem, contudo,

¹⁴ Mesmo não sendo minoria quantitativa os negros são minoria em diversos outros sentidos como na participação do poder político, empresarial e financeiro etc.

conforme lembra Fernandes, poder evitar a prevalência do antigo padrão de relação racial na nova sociedade de classes, que manteve em boa parte do século XX a “concentração racial da renda, do prestígio social e do poder.” (FERNANDES, 2007, p.49).

A análise da situação do trabalhador negro no fim da primeira década do século XXI servirá para contextualizar o problema desta pesquisa, especialmente numa época em que a sociedade como um todo e o mundo empresarial especificamente cada vez mais se obriga a utilizar do expediente do politicamente correto, do ecologicamente acertado e da consciência corporativa cidadã e ética. Uma época em que a diversidade do público interno das empresas poderá se transformar num diferencial competitivo para as mesmas, que vivem um mercado cada vez mais globalizado e multifacetado, povoado por consumidores igualmente diversos em seus hábitos e culturas.

O objetivo da seção 3.1 é o de discutir o processo de estratificação social brasileiro, no período pós-abolição, verificando em que medida o seu desenvolvimento se deu a partir do modelo de ordem racial hierárquica consagrado no período da escravidão. Assim será verificado como as classes sociais atuais espelham, de alguma forma, aquele modelo quando comparadas em termos de grupos raciais

A seção 3.2 traz à luz a análise do mercado de trabalho no qual o negro está inserido, verificando o seu desenvolvimento histórico, os tipos de ocupações e os significados destas como marcadores sociais.

Na seção 3.3 a intenção é o aprofundamento da discussão sobre cor e raça, mostrando, através da análise do material estatístico, a significação da “cor” como fator definidor do “lugar” do negro na sociedade brasileira.

Na seção 3.4 será focado o tema do estigma presente na dupla condição da pessoa negra: o da raça e o da pobreza. A discussão sobre os impactos estigmatizantes na construção da cidadania dos negros se somará à demonstração – guiada pelas teorias de Simmel e Goffman – da idéia do caso do negro brasileiro como um estigma do tipo “dois-em-um”, derivado da “construção social” dos conceitos de “raça” e “pobreza”.

3.1 O processo de estratificação social: classe e raça no Brasil atual

É praticamente consenso na sociologia brasileira o fato de que após 1930 o modelo hegemônico da economia agroexportadora – que no caso paulista reservou lugar de destaque ao enorme contingente de imigrantes europeus – cedeu lugar à nova economia urbano-industrial, o que possibilitou a criação de novas classes: o operariado, as classes médias urbanas e a burguesia industrial. Esse momento é particularmente importante quando se analisa a mobilidade racial que se inicia a partir daí, porque, até então o estoque de ex-escravos e seus descendentes, principalmente nas regiões sul e sudeste – a exceção de Minas Gerais – vinham se situando majoritariamente no trabalho agrícola ou no subemprego das áreas urbanas.

Como já foi dito aqui Donald Pierson, em seu célebre estudo feito na Bahia em 1942, caracteriza o Brasil como uma “sociedade multirracial de classes”, onde não há o preconceito racial, ou há residualmente com indicação de desaparecimento (RIOS, 2008), um lugar onde a classe tem um peso maior do que a raça na definição da posição social. Na visão de Guimarães, isso só foi possível devido à interpretação que Peterson adotou de “classes”, sendo estes “meros estratos sociais, dotados de consciência e sociabilidade próprias” enquanto que pesquisadores brasileiros de viés marxista, como Florestan Fernandes, “viam as classes como estruturas sociais, que condicionavam as ações coletivas nas sociedades capitalistas.” (GUIMARÃES, 2002, p.13). Assim, enquanto uns interpretaram a classe como “camada social”, que se distinguia de outros estratos pela solidariedade e mobilidade que apresentava, outros viam o mesmo fenômeno como próprio das economias ocidentais capitalistas, como condicionantes da própria sociabilidade inerente à modernidade e ao modo capitalista. (GUIMARÃES, 2002).

É possível que as duas visões, de Pierson e de Fernandes, tenham validade quando analisadas dentro do contexto temporal e regional em que se encontravam. Tendo em conta o que observou Carlos Hasenbalg; Nelson Silva e Márcia Lima (1999), pode-se inferir que, enquanto Pierson analisou a situação do nordeste, onde a alta concentração da população negra fez frente ao baixo fluxo de imigração estrangeira, tornando possível, desde o início, a participação dos descendentes de

africanos na industrialização periférica ocorrida lá, para Fernandes até 1930 – principalmente em São Paulo – os negros foram excluídos desse processo devido à política estatal de imigração, a que, como já foi dito aqui, concedia benefícios aos estrangeiros que quisessem se fixar no Brasil, utilizando-se da verba pública. Daí derivou uma situação de ganha-perde racial entre 1888 e 1930, que fez dos imigrantes brancos os maiores ganhadores e dos ex-escravos e seus descendentes os maiores perdedores do processo de desenvolvimento econômico. Assim, enquanto nos estados do sul e sudeste, e mais especificamente em São Paulo, os imigrantes estrangeiros fundavam a moderna classe operária brasileira, restando à maioria dos negros o emprego agrícola, no norte, nordeste e em Minas Gerais as classes sociais do recente capitalismo brasileiro iniciavam proporcionalmente com maior participação da população negra no incipiente setor secundário (industrial) de sua economia.

Conforme Tabela 1 Carlos Hasenbalg; Nelson Silva e Márcia Lima (1999, p.10) demonstram que a situação do emprego dos não brancos em São Paulo na década de 1940 estava mais ligada ao setor primário (71%) do que ao secundário (12%), o que confirma a idéia de uma participação tardia desse grupo no proletariado industrial urbano. Já entre 1940 e 1950 a participação de não brancos no setor primário cai dos 71% para 49%, o que demonstra um rápido processo de urbanização da estrutura ocupacional e a participação desse mesmo grupo no setor secundário aumenta para 20%, com o emprego industrial passando de 39 mil para 86 mil em relação a esse grupo. No Rio de Janeiro (a soma do então Distrito Federal e do Rio de Janeiro), que era a região mais industrializada e urbanizada do Brasil em 1940, não brancos tinham uma proporção maior no setor primário do que os brancos, 45% e 25% respectivamente. Mas também havia uma maior presença de não brancos (22%) do que de brancos (20%) no setor secundário, demonstrando a diferença da situação de São Paulo.

O chamado “resto” do Brasil, que excluía a região sul, o norte, nordeste e Minas Gerais apresentavam um maior contingente de não brancos nos setores primário e secundário (81% e 7% em 1940 e 75% e 8% em 1950) do que os brancos (77% e 6% em 1940 e 71% e 7% em 1950). O baixo grau de desenvolvimento

industrial dessas regiões ocasionou uma pequena mobilidade setorial, inclusive com pequena classe proletária urbana, se comparado com São Paulo ou Rio de Janeiro.

Assim, por concorrer com imigrantes europeus, nas regiões industrialmente mais avançadas, ou por ter ficado mais restrito às regiões economicamente menos dinâmicas – como no caso do norte, nordeste e minas gerais – após a abolição a população negra “incorporou-se de maneira tardia ao ambiente urbano-industrial em desenvolvimento.” (HASENBALG, SILVA; LIMA, 1999, p.12).

TABELA 1
Estrutura Setorial de Emprego dos Grupos de cor em 1940 e 1950

	São Paulo		DF + RJ		Resto*		Brasil	
	Br.	Ñ-Br.	Br.	Ñ-Br.	Br.	Ñ-Br.	Br.	Ñ-Br.
1940								
Primário	56,3	71,2	25,2	44,9	76,6	81,3	65,9	77,4
Secundário	17,5	12,0	19,8	21,7	6,2	7,0	10,9	8,6
Terciário	26,2	16,8	55,0	33,4	17,2	11,7	3,2	14,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1950								
Primário	42,0	48,9	17,0	23,0	70,4	75,6	55,8	68,7
Secundário	24,3	20,5	23,1	23,1	7,3	8,0	14,6	10,6
Terciário	33,7	30,6	59,9	53,9	22,3	16,4	29,6	20,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Exclui os estados da região Sul.

Fonte: Censos Demográficos de 1940 e 1950; não brancos inclui pretos e pardos e exclui amarelos e sem declaração de cor.

Durante o processo de estratificação social brasileiro, o advento das modernas classes sociais se deu, como vimos, de forma diferenciada entre as regiões e a participação da população negra nessas classes seguiu essa diferenciação. No entanto, conforme afirma Florestan Fernandes (2007, p.105), nem mesmo a universalização do trabalho livre foi capaz de alterar a velha ordem racial vigente nos anos da escravidão e nas primeiras décadas que se seguiram a esta.

Tudo se passou, historicamente, como se existissem dois mundos humanos contínuos, mas estanques e com destinos opostos. O *mundo dos brancos* foi profundamente alterado pelo surto econômico e pelo desenvolvimento social, ligados a produção e a exportação do café, no início, e a urbanização acelerada e a industrialização, em seguida. O *mundo dos negros* ficou

praticamente a margem desses processos sócio-econômicos, como se ele estivesse dentro dos muros da cidade, mas não participasse coletivamente de sua vida econômica, social e política. Portanto, a desagregação e a extinção do regime servil não significou, de imediato e a curto prazo, modificação das posições relativas dos estoques raciais em presença na estrutura social da comunidade. O sistema de castas foi abolido legalmente. Na prática, porém, a população negra e mulata continuou reduzida a uma condição social análoga a preexistente. Em vez de ser projetada, em massa, nas classes sociais em formação e em diferenciação, viu-se incorporada à "plebe", como se devesse converter-se numa camada social dependente e tivesse de compartilhar de uma "situação de casta" disfarçada. Dai resulta que a desigualdade racial manteve-se inalterável, nos termos da ordem racial inerente a organização social desaparecida legalmente, e que o padrão assimétrico de relação racial tradicionalista (que conferia ao "branco" supremacia quase total e compelia o "negro" à obediência e à submissão) encontrou condições materiais e morais para se preservar em bloco. (FERNANDES, 2007, p.106).

Numa atualização da leitura pode-se verificar que a base da pirâmide social pouco mudou e o nível das desigualdades raciais ainda persiste em desfavor de pretos e pardos. A parcela mais pobre ainda continua ocupada por uma maioria de descendentes de africanos, boa parte na forma das várias misturas possíveis entre negros, brancos e indígenas, como caboclos, mulatos e cafuzos. Tal fato pode ser verificado no Gráfico 1 que se refere ao último dado coletado com esta finalidade pelo IBGE até o momento da confecção deste texto¹⁵. No gráfico há a comparação de 1999 e 2009, portanto 10 anos, entre o percentual ocupado pelos pretos e pardos entre os 10% mais pobres e os 1% mais ricos. Note-se que, em relação aos pardos há um crescimento da base de mais pobres de 62,4% em 1999 para 64,8% em 2009 e em relação aos pretos um crescimento de 8,0% para 9,4% em igual período enquanto os brancos diminuíram sua participação de 28,7% para 25,4 respectivamente. No topo da pirâmide dos 1% mais ricos houve um expressivo aumento na participação dos pardos de 8,0% para 14,2% e nos pretos de 1,1% para 1,8%, enquanto os brancos diminuíram de 88,4 para 82,5%.

A princípio o crescimento do grupo negro entre os mais pobres e também entre os mais ricos parece um contra-senso, mas, talvez, se deva há uma revalorização identitária observada nas últimas décadas, quer seja pelo aumento do apelo ideológico suscitado pelo movimento negro que criou condições favoráveis ao auto-reconhecimento como afrodescendente por parte daqueles que assim

¹⁵ A PNAD de 2009 era a mais atualizada até momento em que o texto foi escrito, em janeiro de 2011. Os dados do censo demográfico de 2010 não estavam liberados pelo IBGE até aquele momento.

hesitavam em fazer, quer seja pela aceitação oficial das desigualdades raciais pelo governo em 1995, que resultaram no início da implantação das respectivas ações reparadoras ou compensatórias nos anos seguintes, como as cotas em universidades. Dessa confluência de fatores resultou que a população branca, seguindo tendência dos últimos anos, passou a ser menos da metade ou 48,2% contra 51,8% de não brancos – conforme Gráfico 2, - o que pode ter várias explicações sociológicas e demográficas, sendo uma delas, certamente, a possibilidade de ter ocorrido um maior sentimento de pertencimento à “raça negra”, mesmo que na condição de descendente mais distante e de pele mais clara e ainda que os motivos possam ser de ordem ideológica ou, até, pragmática. Não obstante a relevância do tema quanto ao estudo das atuais relações raciais brasileiras, não haverá espaço suficiente para investigação dessa questão na atual pesquisa, uma vez que ela inspira novas formulações metodológicas.

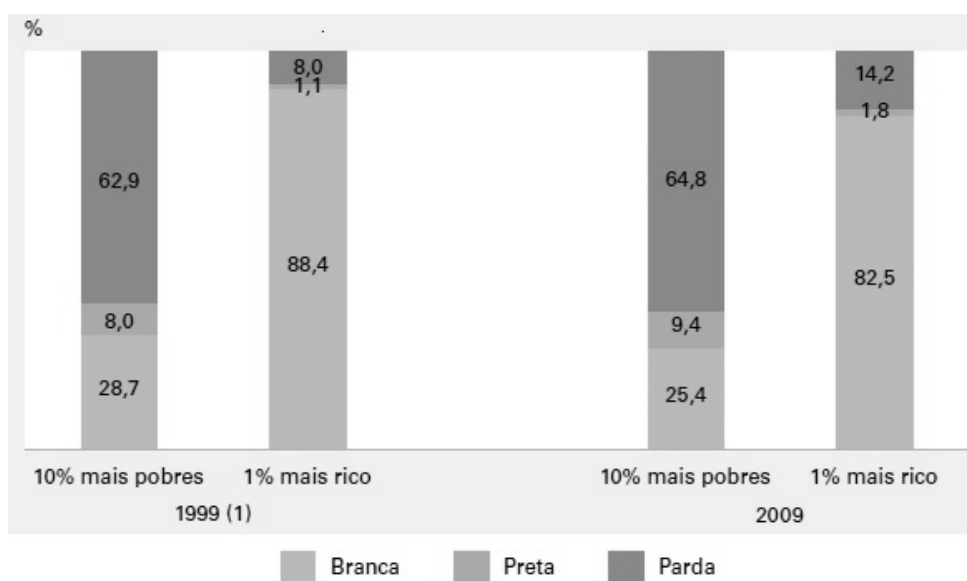


Gráfico 1- Distribuição do rendimento familiar per capita das pessoas de 10 anos ou mais de idade, com rendimento, entre os 10% mais pobres e o 1% mais rico, em relação ao total de pessoas, por cor ou raça – Brasil – 1999/2009.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 1999/2009.

(1) Exclui a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

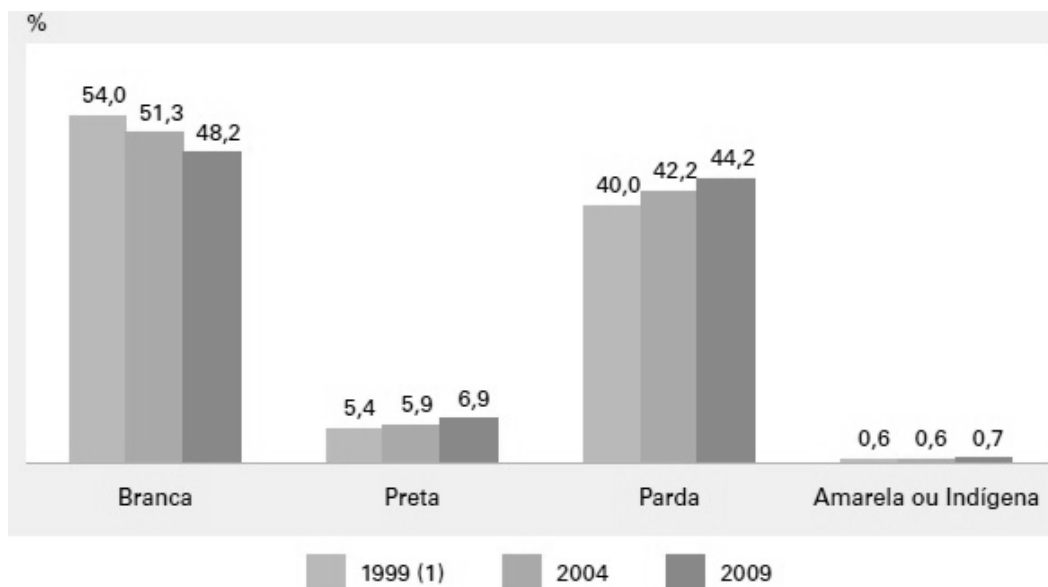


Gráfico 2- Distribuição percentual da população, segundo a cor ou raça – Brasil – 1999/2009.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 1999/2009.

(1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Há dois fatores que chamam a atenção nos números da PNAD de 2009. Um é a queda de mais de 3 pontos percentuais da população branca entre os 10% mais pobres, de 28,7% em 1999 para 25,4% em 2009. Seria o caso de se perguntar por que a queda da pobreza é maior entre os brancos se há um forte indício, como vimos, de uma maior revalorização identitária pelo grupo negro que, obviamente atingindo em maior grau aos que auferem mais rendimentos – caso dos 1% mais ricos – ainda assim deveria atingir em alguma medida os 10% mais pobres. Estaria este mesmo fenômeno contribuindo para o aumento da participação dos negros entre os 10% mais pobres, ou seja, fazendo com que mais “brancos” pobres passassem a se identificar como pretos ou pardos, ou seria mesmo consequência de efeitos desiguais nas ações de combate a pobreza que, de alguma forma, poderiam privilegiar os brancos pobres? O segundo fator, que se refere à posição dos descendentes de africanos na atual estrutura de classes brasileira, conforme Gráfico 3, é que, mesmo quando comparadas dimensões como o rendimento relacionado à escolaridade, vê-se que a população branca tem rendimento maior em 76% em relação à população preta e parda com os mesmos anos de estudo (R\$ 8,30 contra R\$ 4,70 respectivamente, em termos de rendimento-hora), considerando-se a média

de todos os anos de estudo. Sintomático é o fato de que a diferença aumenta no sentido da menor para a maior quantidade de anos de estudo, de modo que no grupo daqueles com 4 anos de estudo a diferença em favor do grupo branco chega a 33% mas sobe para quase 50% (46,6% precisamente) quando considerado o grupo com 12 anos de estudo. Isso demonstra que, ainda que o grau de escolaridade seja semelhante, ele não é, por enquanto, suficiente para diminuir sensivelmente a distância de renda entre brancos e não brancos.

Os dados do Gráfico 3 são particularmente importantes no atual momento político brasileiro, quando há, por parte de uma parcela nada desprezível da *intelligentsia* brasileira e de grupos políticos, certo questionamento sobre a validade de implantação de políticas compensatórias, as chamadas Ações Afirmativas, que, através de cotas para descendentes de negros e indígenas, por exemplo, procura estabelecer uma maior participação desse grupo nas universidades públicas. O argumento normal dos críticos das também chamadas “políticas raciais” é o de que estaria errado para o Estado praticar a chamada “discriminação positiva” pois, para isso, precisaria separar a população em negros e brancos, tornando bicolor um país que nunca teria se enxergado assim. Além disso, tais críticos vêem como solução para o fim das desigualdades raciais o próprio desenvolvimento econômico e, principalmente a ampliação e melhoria do ensino público.

O Gráfico 4, que se refere à PNAD do ano seguinte, 2009, demonstra que essas diferenças entre brancos e negros com a mesma escolaridade persiste pois, “considerando os anos de estudo [...] vê-se que as disparidades concernem a todos os níveis. Faixa a faixa, os rendimentos-hora de pretos e de pardos são, pelo menos, 20% inferiores aos de brancos e, no total, cerca de 40% menores.” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010, p.229).

Os Gráficos 3 e 4 acabam, assim, por levantar um ponto de interrogação nesse sentido, pois demonstra que grupos que se reconhecem distintamente em termos raciais, acabam também tendo uma renda distinta mesmo que em condições iguais de escolaridade. Mais uma vez é necessário esclarecer que não haverá espaço para analisar especificamente essa questão nessa pesquisa, mas sua relevância e a condição factual dos dados apresentados pelo IBGE nortearão certamente a análise final do problema principal deste estudo.

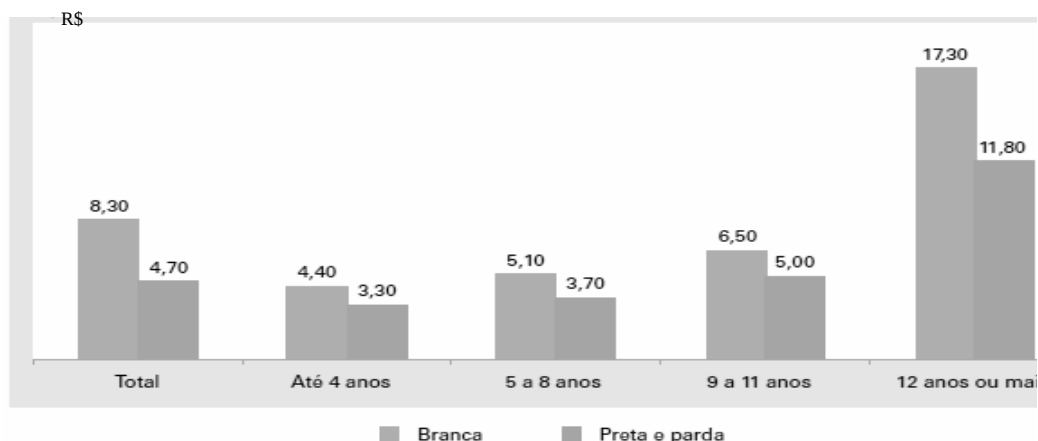


Gráfico 3 - Rendimento-hora do trabalho principal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, por e cor ou raça, segundo os grupos de anos de estudo – Brasil – 2008.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2008.

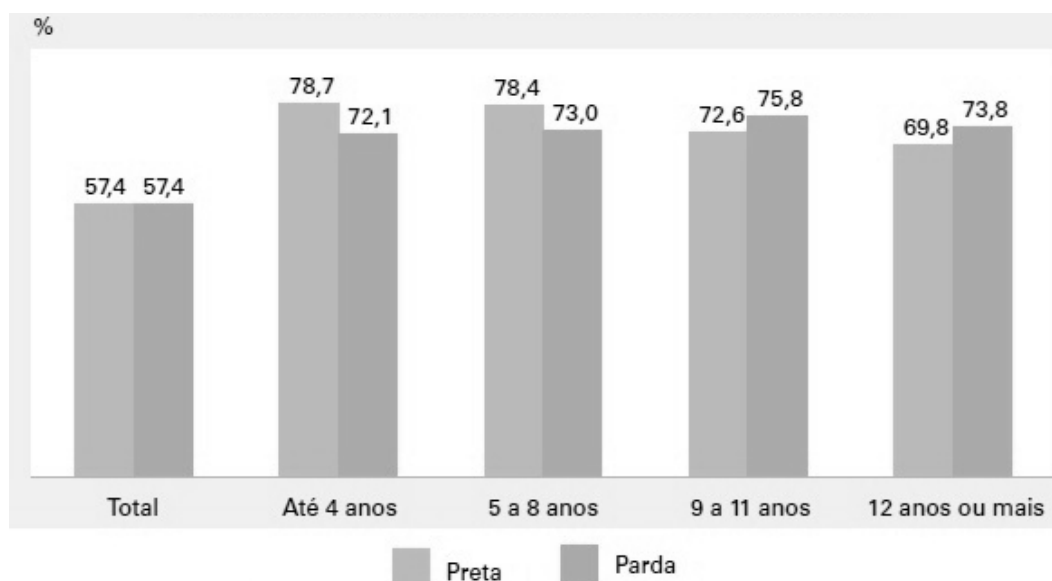


Gráfico 4 - Razão entre o valor do rendimento-hora do trabalho principal das pessoas de cor ou raça preta ou parda em relação às brancas, por anos de estudos – Brasil – 1999/2009.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1999/2009.

Nota: Pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho.

(1) Exclusive a população

3.2 Onde está o trabalhador negro?

Após a abolição os ex-escravos juntaram-se aos livres e libertos formando uma economia de subsistência, baseada em trabalhos mais árduos e fortuitos, de baixa remuneração, ficando os trabalhos do novo mercado livre de trabalho para os imigrantes, notadamente aquelas colocações de melhor remuneração, qualificação e *status*. Tal situação contribuiu decisivamente para o quadro de desigualdades sociais e raciais que perdura até os dias de hoje.

Hasenbalg, em seu trabalho de 1979, *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil* – que se tornou referência obrigatória nos estudos de relações raciais brasileiras – menciona a ausência de um mercado de trabalho racialmente segmentado. “Nem durante a época da escravidão, nem após a abolição formaram-se mercados de trabalho racialmente segmentados no Brasil. Esta circunstância ajuda a explicar o baixo nível de antagonismo racial no Brasil.” (HASENBALG, 2005, p.236). Os mercados de trabalho segmentados resultam tipicamente em três tipos, conforme Carlos Hasenbalg (2005, p.336): 1) O do tipo *deslocamento*, pelo qual o trabalho mais barato desloca os pequenos empresários independentes e o grupo de trabalhadores mais bem pago, ou reduz os salários do último; 2) A *exclusão*, como na situação histórica norte-americana e australiana – ou até da Grã-bretanha dos anos 1970 – onde os trabalhadores “brancos” mais bem remunerados e com mais força política, impedem ou expulsam os outros trabalhadores mais baratos, como os negros, polinésios, chineses e indianos; 3) A *casta*, onde os trabalhadores com maiores rendimentos reservam-se certos direitos tornando ilegal a substituição deles por empregados mais baratos, como ocorreu no sul dos Estados Unidos e na África do Sul.

Considerando-se agora a evolução histórica do Brasil até a abolição da escravidão, pode-se afirmar que os dois processos de antagonismo racial previstos pela teoria dos mercados de trabalho segmentados — exclusão e casta — não conseguiram ocorrer, simplesmente porque, durante todo o período, não se formou uma classe discernível de trabalhadores brancos mais bem pagos, ameaçada de deslocamento. Devido ao caráter colonial da economia — com a correspondente monopolização pelos escravos da posição de trabalhadores agrícolas na plantação, produzindo mercadorias para exportação — muito pouco trabalho urbano foi exigido, para permitir a formação de uma classe trabalhadora livre bem paga. Até meados do

século XIX, as cidades brasileiras eram, além de sede das funções administrativas, militares e religiosas, pouco mais que entrepostos para os bens agrícolas, dirigidos para o mercado internacional e bens importados. Além de um pequeno setor artesanal, a produção urbana estava limitada a uns poucos produtos de baixo valor unitário que não podiam ser importados. Portanto, a predominância das funções comerciais das cidades implicou um baixo grau de divisão do trabalho e restringiu grandemente a diferenciação interna da força de trabalho urbano. De fato, dificilmente pode-se falar da formação de um mercado de trabalho livre urbano com uma classe numerosa de trabalhadores assalariados, até os últimos anos do século XIX, quando o país experimentou a sua primeira onda de desenvolvimento industrial. (HASENBALG, 2005, p. 237-238).

Assim, com o fim da escravidão os contingentes negros se dividiram entre o mundo rural e o mundo urbano. Nas fazendas voltaram a ocupar imediatamente posições subalternas, que pouco se diferiam das que possuíam enquanto escravos. Nas cidades formaram pequenos exércitos de baixíssima qualificação, dando origem ao “mercado de trabalho informal” brasileiro. “Sem lugar nos setores econômicos mais dinâmicos, o negro vai buscar espaços nos meandros e interstícios possíveis: os pequenos serviços, o trabalho precário etc. (THEODORO, 2008, p. 25).

Com a chegada maciça de imigrantes para o trabalho industrial – quase 92% no começo do século XX, segundo Mario Theodoro (2005) – observa-se o nascimento do proletariado e da classe média urbana no Brasil. A composição majoritariamente estrangeira pode ter contribuído para a idéia de que os escravos e ex-escravos (incluindo os livres, libertos e abolidos) não formavam uma classe virtuosa no sentido marxista do termo, o que, conforme já foi dito, acabou por influenciar negativamente a esquerda brasileira nas análises do impacto do preconceito racial nas relações de trabalho do país, levando-os a crer, em sua maioria, que os problemas raciais, se existiam, seriam superados através do próprio desenvolvimento capitalista, da organização da classe trabalhadora e do antagonismo natural entre capital e trabalho.

O Estado, pelo seu lado, acabou por criar o mercado de trabalho livre, na medida em que instituiu uma política de financiamento da imigração, de um lado e, de outro, criou taxas nas regiões mais industrializadas que oneraram a compra de escravos vindos das regiões menos industrializadas, como o nordeste, por exemplo. Para Mario Theodoro (2005), ao fazer isso o Estado passou a criar as condições, para o surgimento de um excedente estrutural de trabalhadores, que foram o

embrião do que hoje se chama “setor informal”. Além disso, o papel desenvolvimentista assumido pelo estado a partir dos anos 30 não contemplou a inclusão desses setores marginais no sistema do emprego formal, causando ainda mais desigualdades, conforme os contingentes populacionais se deslocaram para os centros urbanos, gerando subemprego e miséria.

Segundo Mario Theodoro (2005) ao se analisar o mercado de trabalho brasileiro e, principalmente, o chamado emprego formal, verifica-se que a informalidade retroalimentou a formalidade, ou seja, parte do emprego informal subsidiou e ainda hoje subsidia alguns empregos formais. Trabalhadores das carvoarias maranhenses, piauienses e mineiras, por exemplo, alimentam a pujante indústria siderúrgica, catadores de lata alimentam a indústria de reciclagem de alumínio, bóias-frias contribuem substancialmente para as exportações do agronegócio. Assim, as atividades modernas pressupõem uma contrapartida informal ou “arcaico/tradicional”, demonstrando a contradição do sistema.

Nesse contexto, as ocupações dos trabalhadores negros desenhadas por mais de um século de existência do chamado mercado livre de trabalho, acabaram por circunscrever-se às posições mais baixas na escala hierárquica social. Nos anos imediatamente posteriores a abolição se limitaram majoritariamente as atividades do setor primário (agrícola) pelo menos até 1930, inserindo-se, a partir de 1940, tardiamente ao setor secundário (industrial) e ao setor terciário (serviços), conforme Tabela 1. As Tabelas 2 e 3 mostram a distribuição da ocupação, por setor de atividade e por raça/cor, em duas importantes regiões metropolitanas brasileiras, São Paulo e Belo Horizonte, cujas siglas são, respectivamente, RMSP e RMBH. O grupo dos não-negros compreende a soma de brancos e amarelos, segundo a classificação do IBGE e o grupo dos negros compreende a soma de pretos, pardos e indígenas, segundo a classificação do IBGE.

Na Tabela 2 pode-se observar, na RMSP em 2008, que o grupo negro ocupou parcela significativamente maior do que o grupo não-negro nas ocupações que normalmente geram menor renda, como a construção civil, ramo econômico eminentemente masculino, onde os homens negros tiveram o dobro de ocupações em relação aos homens não-negros (13,8% contra 7,3%), e os serviços domésticos,

ramo eminentemente feminino, onde as mulheres negras ocuparam também o dobro do espaço das mulheres não-negras (23,9% contra 12,0%).

Quanto à RMBH pode-se observar, na Tabela 3, que ocorreu fato semelhante a São Paulo, onde os homens negros ocuparam, em 2008, 15,4% das vagas na construção civil contra 8,6% dos homens não-negros. No serviço doméstico a diferença foi ainda maior, com a ocupação de 21,3% das vagas pelas mulheres negras, contra 8,4% por parte das mulheres não-negras. Sobre essa última diferença – dos serviços domésticos – vale mencionar que as mulheres mineiras ocupadas na indústria chegam a ter uma participação de cerca da metade do verificado entre a população masculina. No caso das mulheres paulistas essa razão chega a apenas cerca de 60%. O fato é que, no caso das mulheres negras paulistas, parece que essa diferença é absorvida mais uniformemente nas demais ocupações, ficando as mulheres negras mineiras com uma forte presença nos serviços domésticos

TABELA 2

Distribuição dos Ocupados, por Raça/Cor e Sexo, segundo Setores de Atividade Econômica Região Metropolitana de São Paulo – 2004-2008

Em porcentagem

Setores de Atividade	Total Geral	Negros			Não Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
2004							
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Indústria	19,1	18,5	14,4	22,0	19,4	14,5	23,1
Comércio	16,2	15,7	13,7	17,4	16,4	15,8	16,9
Serviços	50,6	44,3	42,2	46,1	54,1	55,8	52,7
Constr. Civil	4,8	7,1	-(2)	12,6	3,5	-(2)	6,0
Serviços Domésticos	8,7	13,6	28,8	-(2)	6,0	12,9	-(2)
Outros(1)	0,7	-(2)	-(2)	-(2)	-(2)	-(2)	-(2)
2008							
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	19,0	18,5	13,5	22,8	19,2	14,3	23,2
Comércio	16,2	15,6	14,7	16,4	16,5	16,4	16,7
Serviços	51,1	46,3	47,0	45,6	53,8	56,3	51,7
Constr. Civil	5,5	7,7	-(2)	13,8	4,3	-(2)	7,3
Serviços Domésticos	7,7	11,4	23,9	-(2)	5,7	12,0	-(2)
Outros(1)	0,5	-(2)	-(2)	-(2)	-(2)	-(2)	-(2)

Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Incluem Agricultura, Pecuária, Extração Vegetal e outras atividades não classificadas.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Obs.: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2009, p.7).

TABELA 3

Distribuição dos Ocupados, por Raça/Cor e Sexo, segundo Setores de Atividade Econômica Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2004-2008

Em porcentagem

(continua)

Setor de Atividade	Negros			Não Negros		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
2004						
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	14,1	9,2	18,2	14,8	10,3	18,7
Comércio	15,1	12,5	17,2	15,8	14,3	17,1
Serviços	50,8	52,4	49,4	58,7	62,6	55,3
Construção Civil	7,5	(2)	13,5	4,1	(2)	7,2
Serviços Domésticos	11,9	25,1	(2)	5,8	11,9	(2)
Outros (1)	0,6	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
2008						
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	15,7	9,8	20,6	14,8	9,8	19,2
Comércio	15,3	14,5	15,9	15,4	15,3	15,5
Serviços	50,0	53,3	47,2	60,0	65,3	55,4
Construção Civil	8,6	(2)	15,4	5,1	(2)	8,6
Serviços Domésticos	10,0	21,3	(2)	4,2	8,4	(2)
Outros (1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: DIEESE/SEADE, TE/FAT, SEDESE e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da RMBH (PED/RMBH).

(1) Incluem Agricultura, Pecuária, Extração Vegetal e outras atividades não classificadas.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Obs.: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2009b, p.6).

Na Tabela 4 pode-se observar, por grupamento de atividade, no total das seis regiões metropolitanas abrangidas pela Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE que a *construção* e os *serviços domésticos* foram os que mostraram predominância dos pretos e pardos, que eram 55,4% das pessoas ocupadas na construção e 57,8% das pessoas ocupadas nos serviços domésticos. O grupamento com a menor participação de pretos e pardos foi o de *Serviços Prestados a Empresas e Intermediação Financeira, Atividades Imobiliárias*, com 34,6%.

Em setembro de 2006, conforme Tabela 5, entre os empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado (que têm maior proteção legal e melhores remunerações), 59,7% eram *brancos* e 39,8% *pretos e pardos*. A maior participação de *brancos* nesta categoria se justifica pela sua grande presença nas regiões metropolitanas com forte participação do emprego formal (São Paulo e Porto Alegre) onde, respectivamente, 44,9% e 44,2%, da população ocupada têm carteira de

trabalho assinada. Salvador e Recife têm grande participação de *pretos e pardos* e participações de emprego formal relativamente menores: 35,2% e 32,1%, respectivamente.

A população branca também era maioria entre os empregados sem carteira assinada (54,5%) e os trabalhadores por conta própria (55,0%), mas os pretos e pardos correspondiam a 57,8% dos trabalhadores domésticos.

Nas regiões majoritariamente brancas, os trabalhadores brancos eram maioria em todas as categorias de ocupação, assim como nas regiões com maioria de *pretos e pardos*. Mesmo assim, os pretos e pardos predominavam entre os trabalhadores domésticos.

TABELA 4

Distribuição da população ocupada por cor ou raça, grupamento de atividade e Região Metropolitana

	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Indústria Extrativa e de Transformação e Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água							
Preta/Parda	39,3	61,0	83,7	56,4	45,9	34,3	9,4
Branca	60,0	39,0	15,6	43,3	53,9	64,6	90,3
Construção							
Preta/Parda	55,4	77,5	88,4	68,8	58,2	46,3	21,0
Branca	44,1	22,2	11,6*	31,0	41,8	52,6	79,0
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e de Objetos Pessoais e Domésticos							
Preta/Parda	41,1	62,3	82,3	55,5	45,3	29,7	9,2
Branca	57,9	36,8	17,6	44,3	54,7	68,2	90,6
Serviços Prestados à Empresas e Intermediação Financeira, Atividades Imobiliárias							
Preta/Parda	34,6	57,1	75,4	47,1	35,8	26,4	12,1
Branca	64,4	42,9	23,8	52,4	64,0	71,8	87,7
Educação, Saúde e Serviços Sociais, Administração Pública, Defesa e Seguridade Social							
Preta/Parda	35,2	55,5	74,9	44,2	35,5	24,1	11,0
Branca	63,9	44,1	24,9	55,2	64,5	73,8	88,9
Serviços Domésticos							
Preta/Parda	57,8	72,3	93,5	71,6	59,7	49,0	24,8
Branca	42,0	27,0	6,1**	27,9	40,2	51,0	74,2
Outros Serviços							
Preta/Parda	43,7	65,7	81,9	57,7	45,6	34,0	12,2
Branca	55,6	33,7	17,9	41,9	54,2	64,4	87,8

* Coeficiente de Variação igual a 15,8 **Coeficiente de Variação igual a 17,9

Fonte: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego, 2006.

Obs.: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística 2006.

TABELA 5
Distribuição da população ocupada por cor ou raça, posição na ocupação e Região Metropolitana

(continua)							
	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
<i>Empregados com carteira de trabalho assinada (no setor privado)</i>							
Preta/Parda	39,8	61,9	81,0	57,7	43,0	31,7	12,5
Branca	59,7	37,8	18,7	42,0	59,9	67,3	87,3
<i>Empregados sem carteira de trabalho assinada (no setor privado)</i>							
Preta/Parda	44,6	66,1	84,6	59,8	49,9	35,5	12,4
Branca	54,5	33,5	15,1	40,0	50,0	62,8	87,5
(conclusão)							
	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
<i>Conta própria</i>							
Preta/Parda	44,2	67,3	85,6	53,2	45,6	33,6	10,6
Branca	55,0	32,3	14,1	46,4	54,3	64,4	89,2
<i>Trabalhadores Domésticos</i>							
Preta/Parda	57,8	72,3	93,5	71,6	59,7	49,0	24,8
Branca	42,0	27,0	6,1*	27,9	40,2	51,0	74,2

* Coeficiente de variação igual a 17,9.

Fonte: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego, 2006.

A desigualdade entre brancos, pretos e pardos se exprime também na observação do “empoderamento”, relacionado ao número de pessoas em posições privilegiadas na ocupação, conforme Gráfico 5. Na categoria de “empregador”, estão 6,1% dos brancos, 1,7% dos pretos e 2,8% dos pardos em 2009. Ao mesmo tempo, pretos e pardos são, em maior proporção, empregados sem carteira e representam a maioria dos empregados domésticos.

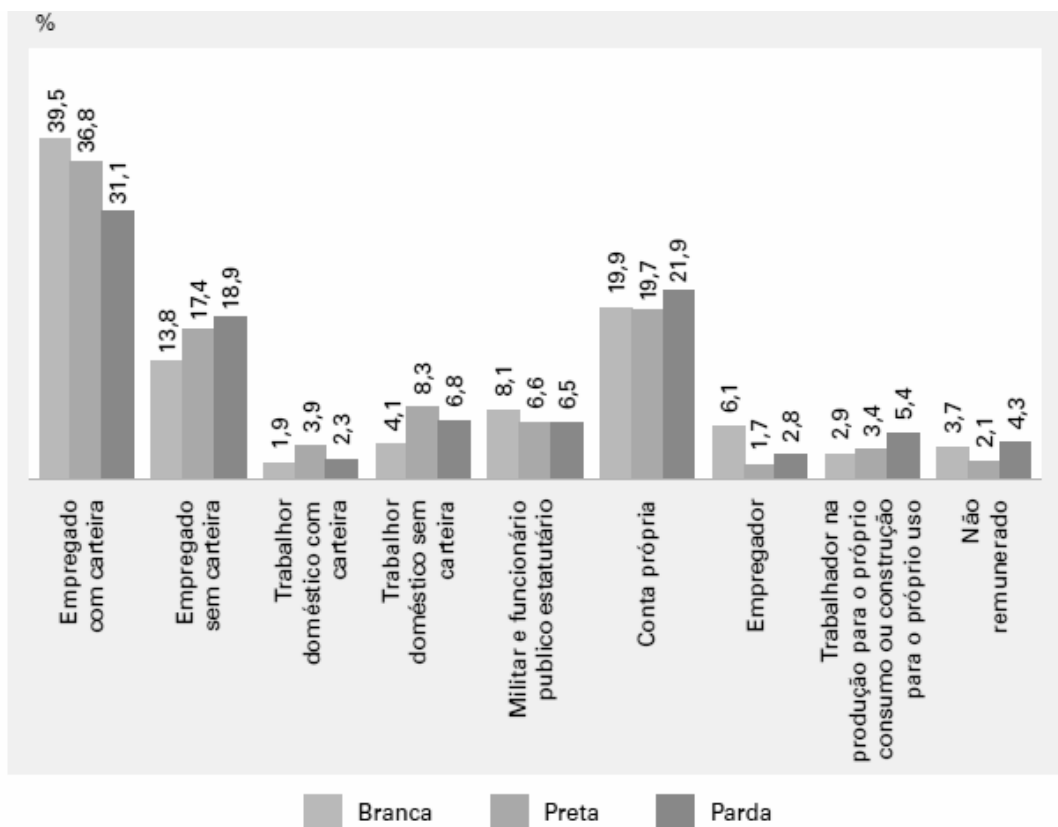


Gráfico 5: Proporção das pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade, por ocasião, segundo a cor ou raça – Brasil – 2009.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009.

Edward Telles (2003) menciona que pesquisas comportamentais indicam que os adultos brasileiros vêm a discriminação racial mais forte no mercado de trabalho do que em outras esferas da vida. Os “pretos estariam duas vezes mais inclinados a identificar discriminação contra sua cor do que os pardos, em momentos de contratação e promoção.” (TELLES. 2003, p. 243). No mesmo estudo esse autor aponta para a importância das redes sociais na obtenção de emprego, ainda mais no Brasil, devido ao seu grau de “personalismo e clientelismo.” (TELLES, 2003, p.246), tema que será analisado no próximo capítulo.

A pesquisa do SEADE sobre a participação dos negros no mercado de trabalho parece corroborar essa idéia ao mencionar que a rede social “formada por parentes, amigos e conhecidos, continua sendo a forma mais eficiente de se encontrar um trabalho, principalmente entre os negros”, conforme Tabela 6

TABELA 6

Distribuição de empregados e trabalhadores familiares (1), por raça/cor, segundo meio pelo qual encontraram o atual trabalho Região Metropolitana de São Paulo – Maio/2008 – Outubro/2008

Em porcentagem

Meio pelo qual encontraram o atual trabalho	Total	Negros	Não Negros
Total de empregados e trabalhadores familiares (1)	100,00	100,00	100,00
Postos públicos de atendimento ao trabalhador	1,1	1,5	0,9
Atual empresa empregadora/empregador	32,9	30,7	34,1
Agências privadas/órgãos de integração de estagiários	4,9	4,6	5,1
Organizações comunitárias/centrais sindicais/sindicatos	0,5	(2)	(2)
Concurso público	7,8	5,5	9,1
Rede social (parentes, amigos ou conhecidos)	52,5	57,0	49,9
Outro	(2)	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese e TEM/FT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Empregado com e sem carteira de trabalho assinada no setor privado, empregado no setor público, empregado doméstico e trabalhador familiar com 14 anos e mais.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Obs.: Sistema Estadual de Análise de Dados (2010, p.2).

Rodarte e outros citam, em síntese, três características básicas que identificam o ciclo de vida dos negros em relação ao mercado de trabalho:

1^a) Ainda crianças ou adolescentes, os negros eram chamados a trabalhar para ajudarem no orçamento doméstico, pois, não raro, pertenciam a famílias com baixa renda, sendo filhos de pais com a vida profissional marcada pelo desemprego e inserções vulneráveis no mercado de trabalho. 2^a) No ápice da vida profissional (aproximadamente entre os 25 e 50 anos), os negros não se encontravam ocupando postos de trabalho muito melhores que aqueles que desempenhavam quando mais jovens. Essa falta de mobilidade deve-se ao fato de que a inserção precoce no mercado de trabalho muitas vezes lhes custava um maior nível de escolaridade e qualificação profissional que lhes poderia dar a possibilidade de uma trajetória profissional mais profícua na fase adulta mais produtiva. Dessa forma, desalento, desemprego e bicos (trabalhos precários), caracterizavam a situação desses adultos em relação ao mercado de trabalho. 3^a) Quando chegam à terceira idade, em decorrência de toda essa trajetória conturbada no mercado de trabalho, os negros, em geral, não contam com poupança ou condições materiais suficientes para diminuir o ritmo de atividade produtiva. Com isso, muitas vezes se veem obrigados a permanecerem inseridos em formas vulneráveis de ocupação, apesar da diminuição da força física e da saúde. (RODARTE; *et al*, 2009, p. 31).

No contexto atual, a situação da população negra ativa, que chega a faixa etária dos 60 anos, parece ser mesmo a mais preocupante porque os desníveis de

escolaridade entre negros e não negros nas gerações mais antigas acabam por acentuar a ocupação de negros nessa faixa etária em posições de maior vulnerabilidade, (RODARTE; *et al*, 2009, p.33), o que remete o fato à “Teoria das Desvantagens Cumulativas” de Carlos Hasenbalg (2005), cujo enunciado – conforme já foi dito – demonstra que, ao longo da vida do indivíduo basicamente existirão duas grandes fases que podem ser designadas como a vida pré-adulta – a infância e a adolescência – e a vida adulta. As duas fases estão intrinsecamente relacionadas no sentido de que a fase inicial é uma preparação para a segunda. Enquanto a grande atividade das pessoas na primeira fase é o estudo e a aquisição de habilidades, na segunda fase é o trabalho, seja este realizado na esfera da produção de bens e serviços, ou na esfera doméstica. No caso do indivíduo negro ele passa a “acumular desvantagens” sucessivamente, fase após fase, devido ao enorme déficit que possui em termos social, econômico e educacional, cujo pano de fundo é a discriminação racial.

O Gráfico 6 mostra que, segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social¹⁶, em 2010 a participação de negros (a soma de pretos e pardos, segundo classificação do IBGE) era de 5,3% entre os *executivos*, 13,2% entre a *gerência*, 25,6% na *supervisão* e 31,1% no restante do *quadro funcional*. Ainda que se trate de uma pesquisa cuja metodologia possa ser questionada por pesquisadores e institutos de pesquisas mais tradicionais em estudos nesse campo, ela serve como parâmetro justamente por se direcionar as 500 principais empresas do país, uma espécie de consenso entre o empresariado brasileiro como mostra representativa da iniciativa privada. Segundo o Instituto Ethos, a escolha dessa mostra “[...] não é casual. Os padrões adotados por elas [as 500 maiores empresas] têm força de indução e certamente servirão como referência para todo o meio empresarial brasileiro e como caminho efetivo para a redução das desigualdades não apenas no mercado de trabalho, mas em toda a sociedade.” (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2010, p.5). Outro fato importante é que, pela primeira vez, uma organização ligada ao empresariado

¹⁶ Uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), ligada ao empresariado e voltada ao tema da ética nos negócios.

resolve fazer um tipo de levantamento destes, o que demonstra a importância que a questão racial – e da diversidade, em geral – está ganhando dentro das empresas.

A amostra de 105 dos 109 questionários preenchidos e devolvidos corresponde a 21% do total enviado, com dados sobre um contingente de 623.960 pessoas e é uma realização desse instituto com o Ibope Inteligência em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em geral, a principal evidência dessa pesquisa é a pequena representatividade da população negra, mostrando uma proporção de negros progressivamente menor entre os níveis mais elevados.

No entanto, há claramente um crescimento na participação de funcionários negros considerando-se as séries históricas, como no *quadro funcional*, onde a participação saltou de 23,4% em 2001 para os atuais 31,1% em 2010, num incremento de 32% ou, ainda mais, entre os *executivos*, onde a participação em 2001, de 2,3% mais que dobrou indo para 5,6% em 2010, seguindo a tendência já constatada pelo IBGE de revalorização identitária da população negra (preta e parda), principalmente entre o público com maior nível escolar. Segundo Soares (2008, p.116) “em algum momento, entre 1996 e 2001, há o início de um processo de mudança em como as pessoas se vêem. Passam a ter menos vergonha de dizer que são negras; passam a não precisar se branquear para se legitimarem socialmente”.

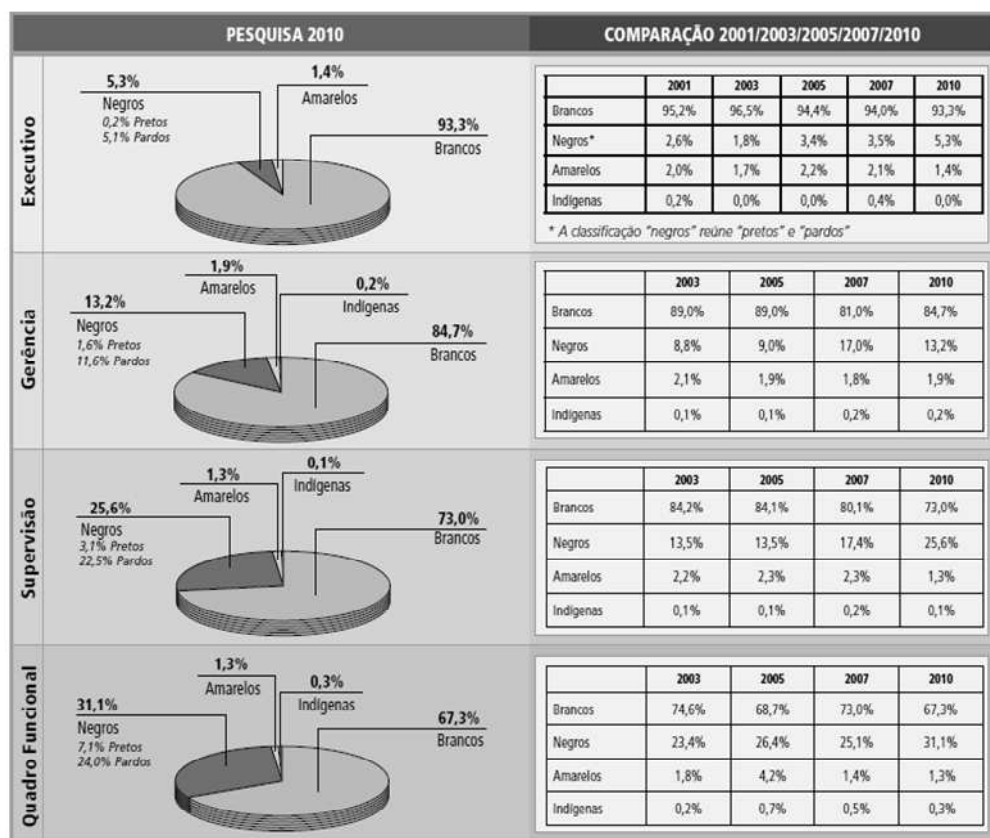


Gráfico 6 - Composição por Cor ou Raça.

Fonte: Instituto Ethos de Responsabilidade Social (2010).

Cabe ainda informar que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as questões ligadas à equidade racial e de gênero, ainda são pouco negociadas nas *Negociações Coletivas*. Conforme pesquisa feita pelo DIEESE a pedido da OIT, EM 2009 esse tipo de negociação esteve presente apenas em 10% das 220 unidades de negociação:

Questões relativas ao trabalho dos negros e à equidade racial são ainda incipientes, tendo sido objetos de apenas 10% das 220 unidades de negociação analisadas [pelo DIEESE]. É visível, no entanto, um movimento de ascensão desse tema, com aumento, ano a ano, da proporção de negociações nas quais é abordado. Quanto ao conteúdo, as garantias contra a discriminação constituem a maioria e, em grande medida, restringem-se a reproduzir a legislação. Algumas poucas categorias profissionais obtiveram conquistas importantes, como a garantia de apuração de denúncia e punição em casos de discriminação no ambiente de trabalho; a adoção de políticas de ações afirmativas, como a discriminação positiva em caso de seleção; e a atenção às especificidades da saúde do trabalhador negro. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p.111).

Na pesquisa da OIT a Empresa de Correios e Telégrafos (ECT), uma empresa estatal, aparece como a empresa que mais avançou na negociação coletiva de garantias trabalhistas quanto à equidade racial, como a garantia da apuração de denúncias contra atos de discriminação racial em ambiente de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p.102), a reserva de cotas, conquistada em 2004 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 104) ou o exame periódico para verificação de anemia falciforme junto aos empregados afrodescendentes. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p.105). Ao longo de todo o período analisado (2001-2006), garantias contra a discriminação racial e relativas à igualdade de oportunidades foram negociadas por 16 unidades, representando quase 80% do total de contratos que contêm alguma cláusula relacionada aos trabalhadores negros. “Essa garantia está presente nas negociações de gráficos, metalúrgicos, químicos, trabalhadores nas indústrias urbanas e na construção civil; trabalhadores rurais; trabalhadores dos correios; bancários, eletricitários, metroviários e comerciários.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p.101).

O estudo da OIT, que vem sendo realizado ao longo de 16 anos, demonstra uma nítida tendência de inclusão da pauta da equidade racial cada vez mais nos acordos coletivos brasileiros, sendo que as questões relativas ao direito das mulheres trabalhadoras já possui certa tradição, pelo menos desde os anos 1970. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p.112).

Finalizando, pode-se afirmar que já há consolidada uma tendência geral da sociedade em direção a uma maior percepção da questão racial principalmente nos aspectos que remetem as desigualdades sociais ligadas à raça, tendência esta que ganhou forte impulso na década de 1990. Esta tendência pode ser observada na revalorização identitária que fez com que a população brasileira deixasse de ser majoritariamente *branca* desde 2008, segundo o IBGE, e que está provocando igualmente fortes mudanças dentro das organizações empresarias, privadas e públicas, quer seja com o aumento da participação de trabalhadores negros em seus quadros, conforme divulga o Instituto Ethos, quer seja com a negociação de maiores garantias trabalhistas a esses trabalhadores, segundo informado pela OIT.

No entanto as posições ocupadas pelos descendentes de escravos ainda revelam uma iniquidade enorme em relação à população branca, conforme foi demonstrado. Tal situação parece indicar que, apesar haver esforços políticos e

sociais para o aumento da mobilidade social dos negros brasileiros estes rumam lentamente para as posições intermediárias da imensa pirâmide social brasileira.

3.3 As desigualdades raciais: sua cor, seu lugar

Antônio Sérgio Guimarães (2008) nos ensina que a idéia de atribuir a cor preta ao tom de pele das pessoas mais escuras iniciou na Europa em relação aos povos do mediterrâneo, que tinham mais contato com o continente africano. Bastou o contato com África subsaariana se intensificar a partir do século XVI para que a conotação negativa do termo “negro” fosse associada aos africanos, em contraposição à conotação positiva do termo “branco” associado aos europeus, principalmente os do norte, pois “[...] no simbolismo das cores, no Ocidente cristão, o negro significava a derrota, a morte, o pecado, enquanto o branco significava o sucesso, a pureza, a sabedoria.” (GUIMARÃES, 2008, p.12).

Nós herdamos dos gregos e do cristianismo a polaridade branco-preto como expressão da pureza e do demoníaco. Lembramos o véu negro de Teseu, quando retornou de Creta, como símbolo da derrota, e o seu véu branco como sinônimo da vitória. Os eleitos, no cristianismo, vestem túnicas brancas e os diabos são negros. E esse dualismo se encontra até mesmo no nosso jogo de cartas! Sem nos darmos conta, essa ligação da negrura com o Inferno, a morte, as trevas da noite e o pecado não deixa de exercer influência sobre nossa visão dos africanos, como se uma maldição estivesse colada a sua pele. (BASTIDE *apud* GUIMARÃES, 2008, p.12).

No entanto, a simbologia embutida nas cores nunca foi padrão universal e, com o colonialismo, os europeus se deram conta disso. Na África havia mesmo uma inversão do significado europeu, sendo o branco a cor associada ao demônio (GUIMARÃES, 2008). Segundo Guimarães, ocorre que os europeus passaram a se auto representar como brancos, devido a uma necessidade de distinção dos povos “de cor”, dos “negros”, pois estes estavam sempre distantes dos padrões estéticos e dos valores da civilização. “Ao se deparar com os negros da África, a Europa já era uma sociedade hierárquica e guerreira, praticando, fazia séculos, a escravidão ou servidão de povos conquistados”. Os europeus já estavam, assim, acostumados a tratar da inferioridade dos povos conquistados, desde o tempo de Aristóteles, para quem a humanidade era classificada de acordo com sua origem geográfica e sua

natureza – se valente, se submissa ou inteligente – era determinada a partir dessa origem. (GUIMARÃES, 2008, p.14).

A idéia da cor da pele como definidora da posição social e do lugar na estrutura de castas ou de classes antecedeu em muito, portanto, o tempo histórico dos africanos no Brasil.

Franklin Frazier, sociólogo negro de Chicago, em 1942, ao examinar – ainda que superficialmente se comparado ao estudo de Pierson – as relações raciais na Bahia acabou por concluir, diferentemente de seu compatriota, que, se não havia preconceito racial no Brasil, havia, no entanto, o preconceito por cor, ou seja, não era a ascendência do indivíduo que contaria no processo discriminatório mas as suas características físicas, o seu fenótipo. (GUIMARÃES, 2004; RIOS, 2008).

Oracy Nogueira, em seu estudo publicado em 1942 intitulado “Atitude desfavorável de alguns anunciantes em São Paulo em relação aos empregados de cor” (NOGUEIRA, 1985), chega à conclusão de que, no Brasil, haveria um terceiro tipo de preconceito, o *preconceito de cor*, que se situava entre o preconceito de raça, tipicamente norte-americano e que subsistia “[...] mesmo quando o indivíduo não apresenta, exteriormente, qualquer característica de raça considerada inferior [...]” e o preconceito de classe, “[...] por atingir mesmo pessoas das chamadas ‘classes superiores’, uma vez que sejam de cor negra ou parda.” (NOGUEIRA, 1985, p.124). Assim, em 1954, Oracy Nogueira retoma essa idéia de *preconceito de cor* e a pedido do próprio Florestan Fernandes apresenta no Simpósio Etno-Sociológico sobre Comunidades Humanas no Brasil o seu estudo comparativo entre Brasil e Estados Unidos criando dois conceitos que se tornaram fundamentais para os estudos de relações raciais nos anos que se seguiram: o de “preconceito de marca”, aquele ligado à cor e ao fenótipo como um todo e caracteristicamente brasileiro e o de “preconceito de origem”, aquele ligado à ascendência da pessoa, independente do fenótipo, e caracteristicamente norte-americano. (NOGUEIRA, 1985). Com isso Nogueira estabelecia de uma vez por todas a distinção de preconceito com base no fenótipo e preconceito com base na origem.

Segundo Simon Schwartzman – que foi presidente do IBGE entre 1994 e 1998 – no Brasil as tentativas de classificar as pessoas com base nas características étnicas, lingüísticas, culturais ou históricas, ou seja, as características de origem acabaram por não ter muita precisão – como na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1998 –, porque não há nesses termos “linha de demarcação nítida entre

as populações” (SCHWARTZMAN, 2004, p.104), restando ao IBGE apenas a classificação pela “cor”, que era “uma aproximação precária do conceito de raça [...]” (SCHWARTZMAN, 2007, p.107),

Na Tabela 7 pode-se observar que a maioria da população “branca” utiliza esse mesmo termo para se definir. O mesmo não ocorre com o termo “preto” que acaba sendo rejeitado pela população classificada nessa cor junto ao IBGE, sendo o fato mais evidente ainda em relação aos “pardos”. Vê-se também uma preferência pela utilização do termo “morena” que é amplamente utilizado pelos grupos preto, pardo e indígena.

TABELA 7
Cor ou raça que melhor identifica a pessoa

Cor ou raça que melhor identifica a pessoa (6 regiões metropolitanas)							
Classificação IBGE							
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem resposta	Total
Total	19,964,343	3,182,365	430,783	10,071,960	300,238	205,319	34,155,009
Percentagem	58.5%	9.3%	1.3%	29.5%	0.9%	0.6%	100.0%
Respostas abertas:							
branca	91.08	0.5	5.92	1.31	4.08	39.15	54.03
morena	4.86	13.94	6.19	53.96	61.73	16.14	20.77
parda	0.18	1.53	0.63	33.92	2.50	8.70	10.33
preta	0.03	44.41	0.09	0.25	0.80	1.14	4.24
negra	0.02	30.92	0.04	0.68	1.76	3.12	3.13
morena clara	1.89	0.45	1.85	5.61	7.36	1.63	2.90
amarela	0.05	0.03	82.08	0.03	0.12		1.08
mulata	0.02	2.11		1.89	1.25	1.15	0.79
clara	1.15	0.03	0.73	0.31	0.13	0.19	0.77
escura	0.00	3.21		0.20	0.54	0.70	0.37
morena escura	0.02	1.81	0.04	0.82	2.11	0.37	0.44
brasileira	0.19	0.03	0.04	0.02		0.57	0.12
indígena			0.04	0.01	12.83	0.09	0.12
japonesa	0.01		1.28				0.02
Sem resposta	0.13	0.16		0.13	0.12	26.96	0.29
Outras denominações	0.37	0.73	1.07	0.87	4.66	0.09	0.60
Total (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), jul. 1998.

Obs.: Simon Schwartzman (2004, p.105).

No Quadro 1 pode-se verificar o restante da enorme variedade de classificações que surgiram espontaneamente quando as perguntas foram do tipo abertas. Os resultados demonstraram, por um lado, que a população brasileira não apresenta um padrão recorrente de auto-classificação quanto à sua cor/raça e mistura frequentemente classificações com conotação de origem como “portuguesa” ou “alemã” com classificações ligadas à cor, ao tom da pele (ou ao tom de pele que se supõe ter) como “café com leite”, “marrom” ou “bronzeadas”. Por outro lado fica evidente a importância da cor como marcador social.

Africana, alemã, alourada, alva, amarelada, amarela clara, azul e branca, baiana, bege, bem loura, bombom, branca amarela, branca avermelhada, branca azeda, branca brasileira, branca clara, branca escura, branca e parda, branca leite, branca média, branca morena, branca morena clara, branca ou mulata, branquinha, bronzada, bugre, cabo verde, cabocla, cafucho, cafusa, clara branca, canela, canela escura, canelinha, castanha, castanha clara, cearense, chocolate, cinza, clara parda, claro brasileiro, clarinha, cor de canela, cor de cuia, crioulo, descascado, é difícil dizer, escura morena, escurinha, escuro Cabo Verde, encardida, francês, galega, galego branco, índia, índia negra cafusa, italiana, jambo, japonesa, latino-americana, leite, loura, loura clara, marrom, meia branca, meio termo, mel, mestiça postoca, mestiça morena clara, mestiço, mista, misturada, morena bem clara, morena branca, morena Cabo Verde, morena cabocla, morena castanha, morena café, morena canela, morena clara jambo, morena jambo, morena mais para amarela, morena média, morena mestiça, morena mulata, morena normal, morena parda, morena preta, morena queimada, morena sarará, morena trigueiro, morenã, morenã café com leite, moreninha, moreninho branquinho, mulata clara, mulata escura, mulata média, mulata negra, mulatinha, negão, negra clara, negra morena, negrinho, negro pardo, neguinho, pálida, parda cabocla, parda clara, pardão, pardinha, polonesa, parda escura, parda morena, parda morena clara, parda morena escura, pelo duro, polaca, portuguesa, pouco moreno, preta negra, pretinha, roxa, ruiva, sarará, sararizada, saxão, tostada, vermelha.

Quadro 1 - Cor ou raça: outras denominações de frequência reduzida.

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME) jul. 1998.

Ainda em relação à origem é interessante ressaltar a resposta “brasileira” como uma das possíveis origens, sendo que nada menos do que 86,6% dos entrevistados assim se identificaram, conforme Tabela 8. Outras origens que se destacaram, apesar da grande distância entre a população auto-identificada como “brasileira”, foram as européias de um modo geral, como a “italiana” e a “portuguesa”, como 10,5% cada e a “indígena” com 6,7%. Esta última ficou praticamente empatada com o total das pessoas que se identificaram como tendo origem “negra” ou “africana”, cuja soma chegou a 7,2%, o que demonstra que a percepção identitária enquanto descendente de índios foi, proporcionalmente, muito

maior do que a mesma percepção em relação à descendência de africanos. Se considerarmos que a última PNAD disponível até o momento, a de 2009, informa uma população preta de 6,9% e parda de 44,2%, que juntas somam 51,1% ficando a população indígena com 0,7%, é bastante pertinente a indagação sobre quais motivos podem levar quase dez vezes mais pessoas a se declararem de origem indígena, mesmo que não se declarem de cor ou raça indígena, ao mesmo tempo em que apenas cerca de uma sétima parte das pessoas que se declaram de cor ou raça preta ou parda se declaram também de origem negra ou africana. Certamente há aqui um descompasso entre a percepção da cor ou raça, que traz mais sentido à vida prática, pois está firmada em bases concretas da vida cotidiana e a percepção da origem, cujas diferenças apresentam baixa legitimidade na cultura brasileira. (SCHWARTZMAN, 2004).

TABELA 8

Origens (respostas múltiplas a pergunta fechada)

Origens (respostas múltiplas a pergunta fechada)			
Origem	Total de respostas	% das respostas	% das pessoas*
Africana	702.855	1,5	2,1
Alemã	1.209.160	2,7	3,6
Árabe	164.615	0,4	0,5
Brasileira	29.404.040	64,5	86,6
Espanhola	1.503.516	3,3	4,4
Indígena	2.266.692	5,0	6,7
Italiana	3.555.057	7,8	10,5
Japonesa	456.050	1,0	1,3
Judaica	67.056	0,1	0,2
Negra	1.739.081	3,8	5,1
Portuguesa	3.571.590	7,8	10,5
Outra	959.894	2,1	2,8
Total	45.599.607	100	134,3
Sem resposta	212.883		

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), jul. 1998.

* Como as pessoas poderiam dar até três respostas, o total é superior a 100%.

Obs.: Simon Schwartzman (2004, p.107).

Na Tabela 9 percebe-se que 69% dos que se identificaram como japoneses na pergunta fechada fizeram o mesmo na pergunta aberta enquanto que apenas 26% dos que se identificaram como negros na questão aberta assim se identificaram na fechada.

TABELA 9

Origens – respostas à questão aberta, por respostas à questão fechada

Origem (resposta à primeira pergunta aberta)	Africana	Alemã	Árabe	Brasileira	Espanhola	Indígena	Italiana	Japonesa	Judaica	Negra	Portu- guesa	Outra	Total
Brasileira	27.21%	22.65%	29.94%	85.71%	33.93%	39.45%	33.08%	20.97%	39.11%	54.03%	36.10%	28.74%	67.81%
Italiana	3.97%	6.08%	6.88%	2.20%	7.40%	4.66%	47.59%	2.61%	6.05%	2.33%	7.47%	7.67%	6.72%
Portuguesa	6.38%	2.98%	4.52%	1.99%	5.71%	6.27%	4.62%	1.90%	4.00%	2.55%	41.24%	7.10%	5.84%
Indígena	5.67%	2.57%	1.57%	1.41%	2.43%	33.59%	2.35%	1.26%	5.83%	5.52%	3.10%	2.44%	3.53%
Alemã	0.89%	58.42%	4.14%	0.90%	2.91%	2.17%	3.06%	0.82%	5.64%	0.80%	2.21%	4.34%	2.91%
Espanhola	1.03%	1.09%	1.06%	0.70%	41.65%	2.61%	4.02%	0.08%	0.00%	0.83%	3.19%	3.99%	2.69%
Negra	4.22%	0.66%	1.16%	0.97%	0.56%	3.29%	0.63%	0.92%	1.46%	26.26%	1.63%	0.62%	2.10%
Africana	45.59%	0.77%	0.93%	0.50%	0.33%	2.07%	0.37%	0.13%	0.81%	2.56%	1.24%	0.27%	1.40%
Japonesa	0.00%	0.08%	0.48%	0.27%	0.05%	0.04%	0.16%	68.89%	0.00%	0.07%	0.22%	0.23%	0.91%
Polônia	0.06%	0.42%	0.00%	0.10%	0.30%	0.12%	0.24%	0.00%	6.46%	0.01%	0.18%	6.81%	0.28%
Árabe	0.19%	0.47%	34.20%	0.09%	0.37%	0.12%	0.17%	0.17%	2.11%	0.06%	0.35%	0.39%	0.27%
Libanesa	0.00%	0.04%	6.29%	0.03%	0.10%	0.02%	0.04%	0.00%	1.62%	0.02%	0.08%	1.84%	0.10%
Síria	0.00%	0.09%	1.95%	0.02%	0.00%	0.04%	0.01%	0.00%	0.00%	0.02%	0.06%	1.11%	0.06%
Judaica	0.00%	0.03%	0.00%	0.02%	0.01%	0.00%	0.01%	0.00%	16.73%	0.00%	0.01%	0.13%	0.04%
Iraquiana	0.00%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Outras	4.81%	3.65%	6.78%	5.08%	4.24%	5.55%	3.64%	2.25%	10.18%	4.93%	2.92%	34.32%	5.35%
Denominações													

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), jul. 1998.

Obs.: Simon Schwartzman (2004, p.108).

Na Tabela 10 pode-se ver, por exemplo, que entre as pessoas que se identificaram como alemães, 48,6% se identificaram como brasileiras e as demais 51,4% não procederam assim. Conforme Simon Schwartzman (2004, p. 109), “as populações mais antigas no país – negros, africanos, indígenas – marcam mais sua identidade brasileira, enquanto os de migração mais recente ficam entre 40 e 60%.”

TABELA 10

Pessoas que se declararam de origem “brasileira”, pelas demais origens

Percentagem de pessoas que se declararam de origem “brasileira”, pelas demais origens (respostas fechadas)	
Africana	56.30
Alemã	48.60
Árabe	54.50
Brasileira	100.00
Espanhola	55.00
Indígena	67.60
Italiana	56.90
Japonesa	41.10
Judaica	59.40
Negra	76.20
Portuguesa	57.50
Outra	53.90

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), jul. 1998.

Obs.: Simon Schwartzman (2004, p.110).

Simon Schwartzman (2004, p.109) ainda informa que “[...] existem grandes variações entre as regiões do país quanto a esta identidade brasileira: em Recife, 96% das pessoas se declaram brasileiras, número que cai para cerca de 83% em São Paulo, e 70% em Porto Alegre”. Esses resultados demonstram que a origem pode ser fator fundamental na avaliação identitária das pessoas que apresentam descendência de migrações mais recente.

Quanto ao rendimento a Tabela 11 confirma as diferenças de rendimentos médios entre pretos, pardos e indígenas, de um lado, e brancos e amarelos, de outro. Conforme Simon Schartzman (2004, p.111), na categoria “branca” destacam-se os valores mais altos recebidos por pessoas de origem árabe e judaica, os valores médios recebidos pelos de origem portuguesa, italiana, espanhola e japonesa e no patamar mais baixo os valores recebidos pelos de origem “brasileira”. O nível de renda da população “preta” é consistentemente baixo assim como entre

os “amarelos” sobressai a renda dos que se identificam como japoneses. “As variações de renda da população “parda” estão associadas a identificação de alguma origem estrangeira: os de origem italiana, japonesa, portuguesa e espanhola[...] tendem a ter a renda cerca de 50% superior em média aos “brasileiros.” (SCHWARTZMAN, 2004, p.111).

TABELA 11

Salário Mensal Médio, por cor ou raça e origem (10 ou mais casos, pessoas com renda declarada)

	branca	preta	amarela	parda	indígena	sem resposta	total
alemã	976.79	490.06	-	504.98	456.6	-	931.06
árabe	1759.26	-	-	562.22	-	-	1654.52
africana	698.84	515.3	230	496.14	469.63	337.79	535.99
brasileira	778.09	384.81	1379.03	431.64	495.05	702.91	630.43
espanhola	1134.55	589.15	-	584.48	531.26	1037.93	1058.16
indígena	645.93	404.91	363.35	464.77	493.36	521.2	537.53
italiana	1135.66	571.52	286.83	655.5	597.97	1051.63	1080.17
japonesa	1038.87	-	1719.14	978.07	-	-	1505.66
judaica	2047.24	-	-	547.84	-	-	1756.47
negra	651.16	438.77	291.75	437.46	398.12	-	467.19
portuguesa	1071.97	583.29	653.34	619.86	489.48	634.93	982.65
outra	1260.37	346.46	-	562.01	1104.71	-	1161.21
Total	848.41	400.84	1462.72	440.14	515.07	695.79	688.98

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), jul. 1998.

Obs.: Simon Schwartzman (2004, p.112).

Assim, quer seja seguindo a classificação “clássica” do IBGE – pretos, pardos ou indígenas – feita através de questionário fechado ou quer seja seguindo qualquer outra classificação – como a PME de 1998 – que utiliza questionários abertos, os quais resultem numa enormidade de classificações de cor – como moreno, jambo, bronzeado, vermelho – o resultado quando analisado sob o ponto de vista das condições de vida sempre aponta para uma grande distância entre os afro-descendentes e os indígenas e seus descendentes e o restante da população branca e amarela. Neste sentido a cor acaba por designar o lugar da pessoa na estrutura social brasileira.

Roberto DaMatta (1987, p. 58-85), na Fábula das Três Raças, menciona que o império português acabou por reconstruir no Brasil a sociedade portuguesa original. Foi das terras lusitanas que herdamos, segundo ele, a estrutura social

hierarquizada, que fazia com que Portugal fosse, ao mesmo tempo, “uma economia mercantilista e, portanto, moderna” e “um sistema onde as hierarquias tradicionais são mantidas” onde “[...] o todo sempre prevalece (na forma da Coroa, do Catolicismo, da Igreja e do Rei) sobre as partes e é o próprio Rei que é o principal capitalista.” (DAMATTA, 1987, p.66). Tal fenômeno fez surgir em Portugal não uma “classe social horizontalizada, como forte consciência de sua individualidade (consciência de classe, no sentido clássico que Marx empresta a este termo)” mas figuras ímpares como aristocratas-comerciantes ou fidalgos-burgueses, personagens de “[...] um drama social e político ambíguo, cujo sistema de vida sempre esteve fundado nos ideais da hierarquia e da igualdade, na espada e no dinheiro”. Assim, “nesta sociedade dominada pelas hierarquias sociais abrangentes tudo tem um lugar.” (DAMATTA, 1987, p.67).

Roberto DaMatta se refere dessa forma à sociedade brasileira do período colonial:

[...] a escravidão estava contida num sistema político antiindividualista e antiigualitário; um sistema totalizante e abrangente, dominado por uma modalidade muito bem articulada e antiga de formalismo jurídico — legado da colonização portuguesa. O fato de termos constituído até o final do século passado uma sociedade de nobres, com uma ideologia aristocrática e antiigualitária; dominada pela ética do familismo, da patronagem e das relações pessoais, tudo isso emoldurado por um sistema jurídico formalista e totalizante, que sempre privilegia o todo e não as partes (os indivíduos e os casos concretos), deu às nossas relações sociais um caráter especial. Fez, por exemplo, que o regime de escravidão fosse aceito como algo normal pela maior parte dos membros de nossas elites, tornando-se um sistema universal pelo fim do século XIX. Em outras palavras, a escravidão brasileira não foi um fenômeno social regional, altamente localizado, como ocorreu com os Estados Unidos, mas — pelo contrário — tornou-se uma forma dominante de exploração do trabalho. (DAMATTA, 1987, p.74).

Em outras palavras, DaMatta projeta para o século XX a persistência da mesma lógica hierárquica dos séculos passados:

[...] numa sociedade fortemente hierarquizada, onde as pessoas se ligam entre si e essas ligações são consideradas como fundamentais (valendo mais, na verdade, do que as leis universalizantes que governam as instituições e as coisas), as relações entre senhores e escravos podiam se realizar com muito mais *intimidade*, *confiança* e *consideração*. Aqui, o senhor não se sente ameaçado ou culpado por estar submetendo um outro homem ao trabalho escravo, mas, muito pelo contrário, ele vê o negro como seu *complemento natural*, como um *outro* que se dedica ao trabalho duro, mas complementar as suas próprias atividades que são as do espírito.

Assim a lógica do sistema de relações sociais no Brasil é a de que pode haver intimidade entre senhores e escravos, superiores e inferiores, porque o mundo está realmente hierarquizado, tal e qual o céu da Igreja Católica, também repartido e totalizado em esferas, círculos, planos, todos povoados por anjos, arcanjos, querubins, santos de vários méritos etc., sendo tudo consolidado na Santíssima Trindade, todo e parte ao mesmo tempo; igualdade e hierarquia dados simultaneamente. O ponto crítico de todo o nosso sistema é a sua profunda desigualdade. Ninguém é igual entre si ou perante a lei; nem senhores (diferenciados pelo sangue, nome, dinheiro, títulos, propriedades, educação, relações pessoais passíveis de manipulação etc.), nem os escravos, criados ou subalternos, igualmente diferenciados entre si por meio de vários critérios. Esse é, parece-me, um ponto-chave em sistemas hierarquizantes, pois, quando se estabelecem distinções para baixo, admite-se, pela mesma lógica, uma diferenciação para cima. Todo o universo social, então, acaba pagando o preço da sua extremada desigualdade, colocando tudo em gradações. (DAMATTA, 1987, p.75).

Assim, a sociedade brasileira, conforme Roberto DaMatta (1987, p.84), acaba criando uma espécie de “racismo à brasileira” que se vale do triângulo formado pelo *branco*, que está sempre unido e em cima, enquanto que o *negro* e o *índio* representam as partes de baixo e são sistematicamente abrangidos (ou emoldurados) pelo *branco*. “Neste sistema, não há necessidade de segregar o mestiço, o mulato, o índio e o negro, porque as hierarquias asseguram a superioridade do branco como grupo dominante. (DAMATTA, 1987, p.75).

É nesse meio social, baseado na lógica do “um lugar para cada coisa, cada coisa no seu lugar”, que *brancos*, *negros* e *índios* – das mais variadas “cores” – têm suas trajetórias de vida demarcadas num sistema de relações sociais concretas, hierárquico e totalizante, que leva aos *brancos* se posicionarem no alto do triângulo, mesmo tendo que depender das outras duas partes para se sustentar no todo social.

Portanto, quer seja porque o preconceito contra negros e descendentes de indígenas se dê pela cor ou “marca”, pelo fenótipo e não pela “origem”, quer seja porque nossa herança greco-romana associa as cores escuras, o negro e a negrura, ao feio, ao mal e ao inferior, a grande parte dos não brancos – os escuros de todo tipo, o preto, o moreno, o pardo, o indíio, o vermelho – ainda permanecem, em sua maioria, destinados aos patamares mais baixos da estrutura social, às classes sociais onde prevalecem os menores rendimentos, o lugar da subalternidade, como bem demonstram a tez da maioria de nossos pedreiros, empregadas domésticas, eletricitas, jardineiros, lixeiros, garçons, faxineiras, bóias-fria, encanadores, bem como todo tipo de “quebra-galhos” e “fazedores de bico”. Resta saber se o momento atual de nossa história, no qual a “consciência” da raça parece tornar-se maior –

devido ao trabalho dos movimentos negros ou ao estabelecimento de medidas reparatórias, como as cotas – poderá alterar significativamente esta situação.

3.4 Raça e pobreza como um estigma “dois-em-um” e seu impacto na construção da cidadania do negro brasileiro

Conforme a última PNAD do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), atualmente a parcela da população que se autoclassifica como preta chega a 6,9%, a parda a 44,2%, a branca a 48,2% e a amarela ou indígena a 0,7%. Desse total 51,1% são pretos ou pardos, ou seja, mais da metade da população. Os dados da PNAD, Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios, de 2008, revelam que a pobreza ainda é muito desproporcional entre “brancos, pretos e pardos”, e que entre os 10% mais pobres estão 3/4 da população autoclassificada como preta ou parda enquanto que entre os 1% mais ricos estão cerca de 4/5 da população que se autoclassifica como brancos. Os trabalhadores brancos que possuem mais de 12 anos de estudos recebem R\$ 17,30 por hora trabalhada, enquanto que os trabalhadores pretos ou pardos, nas mesmas condições educativas, recebem R\$ 11,80 (vide Gráfico 3), portanto 46,6% a mais de rendimento da população branca em relação à preta e parda, o que deixa claro que as desigualdades raciais extrapolam a equidade educacional.

As desigualdades raciais manifestas em todos os indicadores aqui analisados expressam a recorrente exclusão social à qual homens e mulheres, identificados como pretos ou pardos, são submetidos ao longo do percurso de suas vidas. Sistemáticamente desfavorecidos quanto às condições de moradia, assistência médico-sanitária, escolaridade, emprego e renda, para mencionar os mais importantes fatores de exclusão, este segmento populacional de ascendência africana e indígena também apresenta maiores níveis de mortalidade infantil, menores valores de esperança de vida ao nascer, maiores índices de mortalidade de jovens e maiores proporções de mortalidade de gestantes. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2007a, p. 180).

A análise dos indicadores do IBGE remete à idéia de que a escravidão, após 122 anos do seu fim no Brasil, deixou uma marca indelével sobre o conjunto da população brasileira, tanto para os negros, que vivem as agruras do vínculo de sua cor de pele aos estratos mais baixos da sociedade, quanto aos outros brasileiros,

descendentes de outras etnias, que vivem igualmente o desconforto de coexistirem como desiguais, ainda que dentro de uma mesma classe social e dentro de um grupo com equidade educativa e de rendimentos, conforme vimos anteriormente nos dados da PNAD de 2008 e 2009. (Gráficos 3 e 4).

A escravidão se revelou – e ainda se revela, através do seu nefasto legado – como uma chaga junto ao povo negro, de todos os matizes e de todas as classes, na medida em que contribuiu para manter essa parte da sociedade numa espécie de estado de “catalepsia social”, em que a vida de boa parte dos indivíduos negros (aqui incluído todo tipo de descendente de africanos escravizados) ficava paralisada por tempos indeterminados, podendo ser meses, anos ou séculos, até o momento de sua retomada, quer seja pela via da concessão de direitos políticos – como na inovação da Constituição de 1824, que autorizava os escravos libertos a votar, ainda que para eleições primárias e desde que tivessem mais de 25 anos e ganhasse mais de 100 mil-réis, um valor relativamente pequeno para a época. (CARVALHO, 2009, p. 29) – quer seja pela criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no governo Vargas, em 1942 – que “criou o cidadão”, num movimento de “cima” para “baixo”, novamente num sentido inverso do que ocorreu na Europa e Estados Unidos (CARVALHO, 2009) e ainda que garantindo mais o trabalho formal, do qual o negro pouco fazia parte – ou quer seja ainda pela via da instituição de novos direitos em 1988, com a chamada “Constituição Cidadã”, na qual se destacaram em relação ao negro os direitos ao voto pelo analfabeto, a extensão dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos, a instituição da licença paternidade e ampliação da licença maternidade.

Se o fim do século XIX representou um fio de esperança aos negros em direção à cidadania, foi apenas no século XX que o conceito de supremacia racial perdeu força, sendo ultrapassado pelo rigor científico das mesmas ciências naturais que o haviam avalizado. Como menciona Edward Telles (2003), a raça deixou de ser um fato biológico, mas não deixou de ser uma idéia, sendo um conceito amplamente compreendido na sociedade, sem existir, contudo, na natureza. Ela é uma “construção social, com pouca ou nenhuma base biológica. A raça existe apenas em razão das ideologias racistas.” (TELLES, 2003, p.38). Para Antônio Sérgio Guimarães (1999) o conceito de “raça” é o de “raça social”, ou seja, não se trata de um dado biológico, mas de “construtos sociais, formas de identidade baseadas numa

idéia biológica errônea, mas eficaz socialmente, para construir, manter e reproduzir diferenças e privilégios.” (GUIMARÃES, 1999, p. 153).

Para Simmel a *pobreza* também se mostra como construção social. Foi ele, no começo do século XX, o primeiro a chamar a atenção para este enfoque:

O pobre, como categoria sociológica, não é o que sofre determinadas deficiências ou privações, senão o que recebe ajuda ou deveria recebê-la, segundo as normas sociais. Por consequência, neste sentido, a pobreza não pode se definir em si mesma como um estado quantitativo, senão apenas segundo a reação social que se produz ante de determinada situação [...]. (SIMMEL, 2002).

Portanto, o pobre simmeliano pode ser definido como tal não pela falta de recursos aparente, mas pela ajuda que a sociedade, ou o Estado, dão a essa falta de recursos, ou seja, pela sua condição de “assistido”. Ao reconhecer o pobre como aquele que recebe a assistência (do Estado, das instituições e das pessoas) Georg Simmel acaba por equivaler a condição de pobre à de assistido e, dessa forma, chega à conclusão de que o pauperismo leva a processos de estigmatização, na medida em que tira de seu portador os direitos civis e políticos que este tinha ou poderia ter, imergindo-o num mundo de vergonha e de inutilidade, onde não há mais sentimento de pertencimento a uma classe social e nem lugar na sociedade, sobrando apenas um cidadão de segunda categoria.

Segundo Anete Ivo, Georg Simmel procurou enxergar

“[...] as relações entre a ética, a moral e a sociedade, na construção da dádiva e da caridade; das relações entre o indivíduo (pobre) e as coletividades (Estado nacional, municípios); da parte e do todo (de uma perspectiva metodológica); da generalidade (noção abstrata da pobreza) com as formas regulatórias (assistência) e sua objetivação da ação social (as formas concretas assumidas pelas instituições públicas ou privadas da assistência). (IVO, 2008, p.172).

Paugam também vê nas atribuições de sentido da sociedade a caracterização da pobreza, sendo esta “não apenas relativa, mas construída socialmente. Seu sentido é aquele que a sociedade lhe atribui.” (PAUGAM *apud* IVO, 2008). No entanto, se para Georg Simmel a pobreza se dá principalmente pela estigmatização, para Paugam ela está relacionada a um processo de desqualificação social, que é uma “abordagem que traz à discussão os estigmas relacionados às condições de

vida degradadas ou precarizadas e ganha complexidade teórica na medida em que não é apenas uma forma de se referir a velhos problemas, mas aponta para a temática da chamada nova pobreza.” (PIZZIO, 2009, p. 211).

Considerando o caso da maioria dos descendentes de africanos no Brasil é possível dizer que a sua dupla condição – a racial e sócio-econômica, de negro e pobre – confere ao indivíduo pertencente a este grupo um estigma do tipo “dois-em-um”, ainda que o estigma da pobreza possa ser revertido na medida em que haja mobilidade e ascensão social.

Segundo Goffman, o indivíduo estigmatizado não “[...] está habilitado para a aceitação social plena” (GOFFMAN, 1980, p.7) sendo que o *estigma* gera descrédito e desvantagem e a idéia de que o estigmatizado não é completamente humano. Assim o estigmatizado, para Goffman, se envolve numa dupla perspectiva de estigmatização: a do *desacreditado* e a do *desacreditável*. Na primeira, como *desacreditado*, se conhece a característica distintiva do estigmatizado, ou seja, o motivo da estigmatização é bastante visível, na segunda, como *desacreditável*, essa característica já não é imediatamente perceptível. Ora, sendo a raça no Brasil ligada à marca, ao fenótipo, como vimos com Oracy Nogueira, no indivíduo negro ela já é, de pronto, uma característica distintiva que atribui a condição de estigmatizado do tipo *desacreditado* a esse indivíduo. Por outro lado, na condição de pobre, o indivíduo negro não revela imediatamente os traços que o ligarão à estigmatização, podendo “manipular sua identidade”, segundo expressão consagrada por Erving. Goffman (1980). Um exemplo dessa “manipulação” – que é muito comum no cotidiano de quem vive na periferia dos grandes centros urbanos do Brasil e que é o local onde mora a esmagadora maioria da população negra – é o fato de, muitas vezes, ser necessário mentir o endereço para que se tenha chance de conseguir emprego. (HARAZIM, 1999; THE ECONOMIST, 2009; DIAS, 2011).

Quando, por exemplo, uma pessoa negra acaba “mentindo” sobre seu endereço, com receio de que a revelação da verdade provoque pela parte do seu interlocutor (os “normais” para Goffman) a atribuição de sentido negativo que leva ao *estigma* essa pessoa passa a viver exatamente o *duplo estigma*, o *estigma* “dois-em-um”, aquele derivado de sua dupla condição de negra e pobre.

Tanto Simmel, em relação ao seu texto clássico *O Pobre*, quanto Goffman em relação ao seu livro sobre *Estigma*, elaboram conceitos baseados em construções

sociais, na medida em que é através dos significados que a sociedade dá aos pobres e aos estigmatizados que se formam os sentidos da ação social sobre estes.

Erving Goffman (1980), por sua vez, analisa a deterioração da identidade do indivíduo estigmatizado, e percebe que é isto que leva à “anormalidade”, que ocorre por ser o “eu” do indivíduo sempre construído socialmente (numa aproximação com Durkheim, para o qual tudo acontece sempre pela ação do social). Dessa forma, na medida em que ocorrem os “contatos mistos”, ou seja, as interações face-a-face entre aqueles livres de estigma, chamados de “normais”, e aqueles possuidores de estigma, os estigmatizados, se estabelecem as expectativas normativas dos primeiros em relação aos segundos.

Assim, verificamos que todos os processos de que fala Goffman sobre a estigmatização estão ligados a construtos engendrados à partir da sociedade: dessa forma, “um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem, portanto ele não é em si mesmo, nem honroso, nem desonroso.” (GOFFMAN, 1980, p. 13). É o que ocorre, por exemplo, em relação a um indivíduo negro que se sente *estigmatizado* por sua cor, em São Paulo, ao tentar comprar um bem que na percepção do vendedor não é usualmente comprado por negros em comparação a outro indivíduo negro que se sente orgulhoso pela sua cor ao participar de um bloco afro em Salvador. Ou seja, a cor do indivíduo – o atributo que estigmatiza, nas palavras de Goffman – não é, a princípio, nem honroso nem desonroso.

A formação do estigma demandaria então sempre um contexto e uma situação relacional de interpretação dos atributos e conduziria sempre a um processo de exclusão ou marginalidade da pessoa portadora.

A situação especial do estigmatizado é que a sociedade lhe diz que ele é um membro do grupo mais amplo, o que significa que é um ser humano normal, mas também que ele é, até certo ponto, “diferente”, e que seria absurdo negar essa diferença. A diferença, em si, deriva da sociedade, porque, em geral, antes que uma diferença seja importante ela deve ser conceptualizada pela sociedade como um todo.” (GOFFMAN, 1980, p. 134).

Se os conceitos de raça e pobreza podem ser interpretados como construções sociais, no sentido em que eles são abstrações derivadas das representações que temos do todo social, a cidadania, por sua vez, vai além de uma

construção social, sendo mais uma construção “da sociedade”, na medida em que é processo histórico, fruto de tensões sociais que tanto podem criar o cidadão a partir do Estado, como no Brasil, quanto a partir do povo, como nos Estados Unidos, França e Inglaterra. Segundo José Murilo de Carvalho (2009), até pelo menos a declaração de independência, entre 1500 e 1822, sequer havia cidadãos no Brasil. Os portugueses tinham conseguido formar um grande país, unido pela língua, religião e cultura, no entanto o legado que deixaram foi de analfabetismo, escravidão, absolutismo e uma economia monocultora e latifundiária. A independência chega a avançar na direção dos direitos políticos, mas pouco altera os direitos civis na medida em que mantém a escravidão, sendo estes apenas alcançados, pela população negra, após a abolição, em 1888, e ainda assim num ato “mais formal do que real.” (CARVALHO, 2009, p. 17). O Brasil passava a ser o último país de tradição cristã ocidental a abolir a escravidão. “Tudo indica que os valores da liberdade individual, base dos direitos civis, tão caros à modernidade européia e aos fundadores da América do Norte, não tinham grande peso no Brasil.” (CARVALHO, 2009, p. 49).

O processo de formação da cidadania brasileira para a população negra se iniciava, então, com um viés de marginalização, na medida em que sua liberdade não lhes trazia junto à possibilidade da igualdade. Dos três tipos de direito que hoje constituem modernamente o conceito de cidadania – os direitos civis, os *direitos políticos* e os *direitos sociais* – os *políticos* foram os primeiros a serem parcialmente liberados, na constituição de 1824, que até autorizava os escravos libertos a votar, conforme já foi mencionado antes. É interessante notar que os direitos políticos chegam aos brasileiros antes até do que os direitos civis, que são o grande esteio de quase todos os processos democráticos da Europa e dos Estados Unidos. As liberdades individuais e suas garantias parecem ser menos importantes no Brasil do que o direito de voto, tão bem aproveitado nos anos da Primeira República, através do *coronelismo*, que era um conjunto de ações políticas de latifundiários (chamados de *coronéis*), que se valia de seu domínio econômico e social para a manipulação eleitoral em caráter local, regional ou federal.

O estabelecimento dos primeiros direitos sociais só viria com o governo provisório de Getúlio Vargas a partir de 1930 quando uma série de mudanças efetivadas pelo governo revolucionário iria criar todo um arcabouço legislativo quanto aos direitos trabalhistas e previdenciários. Mais tarde, durante o Estado Novo (1937-

1945), seria criada a Justiça do Trabalho e o salário mínimo, garantias sociais que influenciariam por muitos anos a relação patrão-empregado e, inclusive, o desenvolvimento sindical brasileiro. Com a criação da Consolidação das leis do Trabalho, CLT, em 1942, o Estado “cria” também o cidadão, num movimento de “cima” para “baixo”, novamente num sentido inverso do que ocorreu na Europa e nos Estados Unidos, como já nos lembrou aqui José Murilo de Carvalho (2009).

A estas dificuldades em se articular de forma autônoma em relação ao Estado rumo à cidadania se junta o endêmico problema da desigualdade e da pobreza. Simon Schwartzman (2004) alega que a escravidão excessivamente prolongada que ocorreu no Brasil está intimamente ligada a esses dois temas. Enquanto na Inglaterra e nos Estados Unidos, no século XIX, crescia a idéia de igualdade ampla entre as pessoas, no Brasil a escravidão era “um componente central, onde a pobreza e a miséria humanas eram consideradas naturais e inevitáveis.” (SCHWARTZMAN, 2004, p. 17). Assim, a natureza da escravidão – enquanto pilar fundamental das desgraças sociais – era explicada de duas formas. A primeira indicava que poderia haver níveis de crueldade maiores ou menores entre Brasil e Estados Unidos. Tal explicação acabava por apontar sempre componentes morais e religiosos, como a maior tolerância lusitana e espanhola no relacionamento inter-racial, de um lado e, de outro, um maior envolvimento dos protestantes anglo-saxões com as iniciativas abolicionistas. A segunda análise tinha como pano de fundo uma inquietante questão feita por autores marxistas: seria os escravos brasileiros uma “classe virtuosa” e digna, como eram os proletários europeus? Estariam eles preparados para alcançar um futuro de igualdade quando o escravismo evoluísse para uma forma mais moderna de exploração econômica? (SCHWARTZMAN, 2004).

Os negros livres, os mulatos dos campos e cidades, vivendo em favelas e mocambos, a população deslocada pela decadência das antigas *plantations* e pela miséria no campo, todos estes seriam frutos de um capitalismo defeituoso, que não se teria completado e que por isso não teria permitido a constituição de uma classe de trabalhadores virtuosos, potencialmente imbuídos dos ideais revolucionários, para os da esquerda, ou das virtudes do trabalho e da perseverança, para os mais conservadores. (SCHWARTZMAN, 2004, p. 27).

Essa idéia dos africanos escravizados e dos seus descendentes após a libertação como “classe não virtuosa” compôs boa parte do discurso dos

pesquisadores de relações raciais, principalmente a partir da década de 1950. Estes foram assumindo gradativamente um tipo de análise que levava em conta a teoria marxista e, conseqüentemente, as lutas de classes. Nessa lógica “[...] o preconceito e a discriminação racial, embora fossem funcionais para a sociedade escravocrata, eram incompatíveis com a ordem competitiva estabelecida pela sociedade capitalista” e tendiam a acabar de acordo com o desenvolvimento da mesma. (TELLES, 2003, p. 20). Seguindo o raciocínio de Schwartzman pode-se concluir que tanto os grupos de esquerda quanto os de direita, tanto os grupos revolucionários quanto os conservadores, acabaram por relegar a um segundo plano a existência dos negros após a escravidão, deixando-os à própria sorte e contribuindo para uma enorme história de exclusão social e marginalidade que se seguiu por várias décadas, persistindo até hoje. Nem mesmo os direitos sociais implementados a partir de 1930, no início da Era Vargas, teriam possibilidade de alcançar os ex-escravos e, principalmente, seus descendentes, porque eles se baseavam em relações trabalhistas formais, dirigidas à nova classe operária, da qual não fazia parte a imensa maioria da população negra.

É possível então concluir que no Brasil os conceitos de raça, pobreza e cidadania estão conectados de forma complexa e de modo que um acabe por agir sobre o outro, na medida em que o componente racial foi, desde a escravidão, o “pano de fundo” de nossas desigualdades, de maneira que acabamos por tê-lo ainda como fator decisivo de iniquidade dentro da própria massa de pobres – conforme pode se verificar nos dados do IBGE. Assim, raça e pobreza, mesmo sendo conceitos construídos socialmente e, portanto, que variam de acordo com as representações morais de cada sociedade, acabam por influenciar inexoravelmente a construção da cidadania pela sociedade, na medida em que constituem o cerne das desigualdades, sendo estas considerada por Carvalho como “[...] a escravidão de hoje, o novo câncer que impede a constituição de uma sociedade democrática. (CARVALHO, 2009, p. 229).

O Brasil inverte a seqüência clássica de Marshall (1967) ao iniciar de fato o processo de construção da cidadania com os direitos sociais durante a Era Vargas, depois com a expansão dos direitos políticos justamente no período da ditadura militar (CARVALHO, 2009) e, mais recentemente, ao expandir os direitos civis com a Constituição de 1988, sem, no entanto, fazer desses últimos direitos garantias acessíveis ao conjunto da população. Ao inverter a “pirâmide” de Marshall, criando o

cidadão a partir do Estado e colocando os direitos sociais e políticos a frente dos civis, o Brasil acabou gerando um déficit de autonomia na sociedade civil, o qual vem diminuindo na medida em que a experiência democrática avança. De qualquer modo o fato é que a sociedade brasileira continua a conviver com uma realidade antagônica, em que a cidadania está mais ligada à classe social e a classe mais ligada às origens raciais.

4 NEGRO VENDE?

Como vimos, o trabalhador negro ocupou (e ainda ocupa) o lugar mais baixo da pirâmide social brasileira. Tem enorme participação no chamado “setor informal” da economia e assume os postos de trabalho de menor rendimento. Sua cor acabou estigmatizando-o duplamente, ora como pobre, ora como negro.

É dentro desse contexto que será discutido agora o principal problema desta pesquisa: a participação do indivíduo negro nas áreas de vendas externas de empresas de médio e grande porte. As empresas, assim como qualquer outra instituição, acabam sempre projetando uma imagem ao mundo exterior. Quer seja quando seus vendedores interagem com seus clientes e consumidores ou quando recebem a visita de um fornecedor, quer seja quando demonstram (ou não) sua responsabilidade ambiental ao atuarem na extração mineral ou ainda quando veiculam informações jornalísticas à sociedade as empresas acabam por criar aquilo que os estudiosos do campo da Administração chamam de “imagem corporativa”. Para Minguez a imagem corporativa é “[...] o conjunto de significados que uma pessoa associa a uma organização”, são “as idéias para descrever ou recordar esta organização” (MINGUEZ, 1999, tradução nossa)¹⁷. Costa informa que a imagem da empresa “[...] é uma representação mental, no imaginário coletivo, de um conjunto de características e valores que funcionam como estereótipo e determinam a conduta e as opiniões da instituição. (COSTA, 2001, p.58, tradução nossa)¹⁸.

Apesar de sabermos que a formação da imagem da empresa não se resume exclusivamente ao contato com os clientes, mas sim com todos os seus *stakeholders*¹⁹ e possui um sentido muito amplo investigado em todo o mundo pelos estudiosos desse campo (KOTLER, 1994; AAKER, 1997; TAVARES, 1998) para efeito dessa pesquisa considerou-se aqui que as equipes de vendas externas constituem um corpo singular na formação da imagem das empresas, uma vez que elas interagem constantemente com os clientes, que foram o grande motivador para as empresas passarem a “cuidar” melhor de sua imagem durante os anos 1960,

¹⁷ [...] el conjunto de significados que una persona asocia a una organización, es decir, las ideas utilizadas para describir o recordar dicha organización.

¹⁸ es la representación mental, en el imaginario colectivo, de un conjunto de atributos y valores que funcionan como un estereotipo y determinan la conducta y opiniones de esta colectividad.

¹⁹ Um termo da língua inglesa usado consensualmente entre os estudiosos da área de Administração de empresas. Na definição de Campos (2002) *stakeholders* é utilizado para se referir ao conjunto de empregados, fornecedores, clientes e a comunidade onde a empresa está inserida.

considerada a “Era da Imagem”. “Esse foi o momento em que as empresas de êxito descobriram que sua reputação ou imagem era muito mais importante para vender um produto/serviço do que qualquer componente específico deste” (TROUT & RIES *apud* SILVA, 2005, p. 24).

Assim, o objetivo maior deste capítulo será, conforme explicado anteriormente na Introdução, verificar a presença (ou ausência) da pessoa negra nas áreas comerciais e de vendas, denominadas aqui de áreas voltadas aos “olhares de fora”. Procurou-se concentrar o foco da investigação nas empresas de médio e grande porte que são aquelas que possuem equipes de vendas maiores e mais organizadas. Como também já foi dito, não serão pesquisadas as atividades de vendas diretas ao consumidor, aquelas realizadas nas lojas, por balconistas ou assemelhados, pois estas normalmente proporcionam a interação com os clientes do consumo final, do varejo, ou melhor dizendo, com os consumidores. Assim, centraremos nossa investigação nas vendas realizadas no ambiente externo das empresas, onde a interação do vendedor está sempre associada à figura do cliente do atacado, ou seja, ao comprador, ao gestor ou ao proprietário do negócio, que, como vimos pelas estatísticas do IBGE (2010), é majoritariamente branco, uma vez que ou é o próprio capitalista ou são os funcionários de salários mais elevados a realizarem as compras efetivamente. Também restringimos o recorte geográfico às regiões Sul e Sudeste, que, devido à forte presença de imigrantes europeus, acabou desenvolvendo relações raciais um tanto diferenciadas das outras regiões, principalmente em relação ao Norte e Nordeste.

Na seção 4.1, “*Racismo institucional e práticas empregatícias: as representações do negro no mundo corporativo*” a questão do chamado *racismo institucional* será analisada verificando-se em que medida esta prática pode exercer uma pressão especial na área de vendas. Serão analisados os conteúdos das entrevistas dos profissionais de vendas no que se refere às representações da pessoa negra no ambiente corporativo bem como o discurso do movimento negro.²⁰ As políticas de diversidade e de responsabilidade social serão abordadas no conjunto da visão das práticas afirmativas.

²⁰ Para efeito da análise que se pretende fazer, eventualmente algumas falas poderão se repetir ao longo do texto. Também serão mantidas as características gramaticais e ortográficas das falas conforme elas se apresentaram nas entrevistas, podendo haver, portanto, alguns erros.

Na seção 4.2, “*Preconceitos e esforços: estratégias da pessoa negra para ascensão profissional*”, será demonstrada a forma pela qual os preconceitos mais gerais e facilmente percebidos podem ceder lugar a outros mais específicos e difusos, que resultam em diferentes estratégias de defesa adotadas pelos empregados negros frente aos processos discriminatórios no trabalho. O esforço adicional do ator negro em sua carreira profissional será analisado comparativamente ao discurso dos entrevistados, de modo a se obter os sentidos necessários para uma avaliação mais apurada da visibilidade e mobilidade do negro nas áreas comerciais e de vendas.

Na seção 4.3 desse capítulo, “*O negro nas vendas: comprar pode, vender não?*”, serão discutidas as relações de consumo sob o prisma da raça. Os aspectos mais contemporâneos da elevação do negro à condição de consumidor – que podem ser observados pelo crescente aumento dos chamados produtos e serviços “étnicos” e pela propaganda cada vez maior com personagens negros – serão contrapostos as reais condições de trabalho dos negros como agente de vendas, captados através da análise de material fotográfico referente às equipes de vendas e pela interpretação das falas dos entrevistados. Será analisada a existência de uma equidade de papéis, entre consumidor e vendedor, para a pessoa negra.

4.1 A institucionalização do preconceito racial: visões do mundo corporativo.

Provavelmente logo nos primeiros anos do período pós-abolição iniciaram as primeiras ações do chamado *racismo institucional*. É muito difícil imaginar que ainda no último ano do império não houvesse forte restrição institucional aos abolidos, aos alforriados e aos negros livres. No entanto a ação mais importante nesse sentido, conforme dissemos, foi engendrada pelo Estado durante as primeiras décadas da República Velha, favorecendo a imigração estrangeira e prejudicando a inclusão social de milhões de negros por via do emprego (formal ou não) que crescia num Brasil onde se iniciava uma era de forte desenvolvimento agro-industrial.

Mesmo a inclusão de uma massa de trabalhadores negros no trabalho formal durante a Era Vargas não foi suficiente para impedir que, daqueles tempos até hoje, ainda resistissem muitas formas desse tipo de racismo. Ele persiste nos serviços públicos, quer seja em postos de saúde, no transporte, nas escolas ou nas

delegacias, onde são abundantes os relatos de maus tratos à população negra, por exemplo quando o Estado deixa de eletrificar determinada comunidade rural negra, mas desenvolve a mesma eletrificação em outra comunidade étnica. (CRISÓSTOMO, 2011). Motoristas e professoras – muitas vezes eles próprios pretos ou pardos – podem arrancar com o ônibus antes de terminado o embarque se quem estiver entrando tiver a pele mais escura, no caso dos motoristas (CRISÓSTOMO, 2011) ou não se despedir das crianças pretas ou pardas da pré-escola com o mesmo carinho com que se despedem das crianças brancas, no caso das professoras. (TELLES, 2003, p.239).

Mas não somente nas instituições públicas essa forma de discriminação é recorrente. João, 27 anos, auto-identificado negro, de pele bem escura, desenvolvedor de negócios – espécie de “vendedor de conceitos e estratégias de vendas” que ocorrem dentro das lojas – de uma conhecida multinacional de bebidas, dá um exemplo do que pode ser considerado uma forma de racismo institucional. Ele menciona que

quando você sai com equipe de vendas no mercado, com os vendedores, muitos são da pele clara, são brancos, e quando ele chega ao cliente ele te apresenta como supervisor daquela rota. Querendo ou não mas você vê nos olhos da pessoa [como se perguntasse]: é ele que é o supervisor? (João, desenvolvedor de negócios, negro) ²¹.

João, na verdade, já esperava aquele comportamento do cliente. Tanto João quanto o cliente assumiram como “natural” esse questionamento, mas só João teve que se preocupar com essas reações a cada nova vista. Ele percebeu a indagação mental que parecia emergir da cabeça do cliente como que num balãozinho das histórias em quadrinhos e a cita: “será que é um negro que manda num branco? Olhando nos olhos do cliente você percebe que ele se pergunta se é ele, se o supervisor é o negro.” (João, desenvolvedor de negócios, negro) ²². Assim, na rotina do trabalho de vendas, seguem os comportamentos institucionalizados, fruto da visão estereotipada ditada pela hierarquia racial, que podem trazer anexo os preconceitos vigentes no restante da sociedade.

²¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

²² Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

Lucio, 48 anos, auto-identificado como negro, professor e sindicalista, militante do Movimento Negro, ressalta a institucionalização das relações raciais brasileiras, demonstrando a impessoalidade dessas na segregação do negro, inclusive no trabalho.

as relações raciais no Brasil sempre se dão de forma institucional e não de forma pessoal. Eu posso ser seu amigo, mas nas instituições sempre haverá o racismo, quanto à polícia, nos bancos. Eu posso ser seu amigo, mas não saia com a minha irmã. Eu posso ser seu amigo, mas enquanto policial eu vou te prender, te bater. Eu posso ser seu amigo, mas na escola eu vou te eliminar. Então as relações institucionais são extremamente racistas no Brasil e não pessoais. Posso jogar bola com você, posso ir pro samba com você, nós podemos ir à festa juntos, mas quando se tornam institucionais elas começam a segregar. Quando você institucionaliza você começa a separar e o emprego é uma forma de você fazê-lo. (Lucio, professor e sindicalista, negro)²³.

O *racismo institucional*, dessa forma, pode ser considerado um tipo especialmente danoso de racismo, justamente porque ele se “naturaliza” na sua institucionalização, decorrendo daí uma força maior na manutenção das desigualdades raciais do que em qualquer outro tipo de racismo. “Essas práticas, que no Brasil derivam da forma de pensar que naturaliza a hierarquia racial, provavelmente causam mais danos do que os menos comuns e mais divulgados insultos raciais.” (TELLES, 2003, p.236).

Uma prática relativamente comum (HARAZIM, 1999; THE ECONOMIST, 2009; DIAS, 2011) é a necessidade da população que vive nas periferias dos grandes centros urbanos de mentir sobre seu real endereço quando da procura por emprego, conforme já relatado nessa dissertação, quando foi demonstrado o caráter de “duplo-estigma” que recaía sobre o negro. Ao mencionarem endereços em bairros mais próximos do possível local de trabalho ou em bairros mais desenvolvidos, típicos das classes médias, estariam minimizando as chances de serem vítimas de preconceito por residirem em bairros pobres, cujos estereótipos são normalmente ruins. Há nesta situação outra forma de institucionalização do preconceito que se dá agora sobre o local da moradia, como se o endereço trouxesse embutido um significado imediato, capaz de credenciar ou excluir o candidato à vaga, como se o endereço precedesse a qualificação do pretendente.

²³ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

Claudio, auto-identificado negro, 55 anos, militante do Movimento Negro, informa sobre isso que

nos cargos seletivos, que acontecem muito com os jovens, que têm essa visão do espaço [...] eles preferiam não procurar aquele tipo de emprego porque eles já se sentem discriminados antes de chegar lá. Alguns casos eles não vão procurar na Avenida Paulista porque eles são da periferia e eles, para procurar emprego, não podem dizer que moram no fundão da Zona Leste e têm que dizer outro local de endereço. Se eles moram no fundão das periferias eles “se queimam.” (Claudio, militante do Movimento Negro, negro)²⁴.

O caso descrito por Edward Telles (2003, p.236) e relatado pelo advogado Hédio Silva Jr., militante do movimento negro e ex-secretário da Justiça e Defesa da Cidadania do Estado de São Paulo, ilustra muito bem a maneira como as escolhas individuais podem ser estruturadas pela ação de pressões institucionais orientadas pela manutenção da hierarquia racial: um diretor de Recursos Humanos (RH) branco, não racista e que se relaciona com negros, apesar de saber como a discriminação age contra os trabalhadores negros em relação à obtenção de empregos formais, inclusive de sua própria família, acaba contratando sempre brancos por acreditar que a contratação de negros pode por em risco seu emprego. Não há recomendação da empresa quanto à contratação somente de trabalhadores brancos mas ele sabe que será avaliado por sua capacidade na contratação de pessoas que promovam a melhoria da imagem da empresa. Telles sustenta que “o ideal nacional consensual sobre o que constitui um perfil desejável” norteia as ações do diretor que, “acertadamente, supõe que trabalhadores brancos são preferíveis aos negros” e que esta prática de contratação manteria ou melhoraria o perfil institucional da empresa. (TELLES, 2003, p.237).

Utilizando o raciocínio de Telles é possível generalizar a “lógica do diretor de RH branco” e ampliá-la ao universo brasileiro da seleção de candidatos a empregos, porque os estereótipos de negros no Brasil são, geralmente, negativos, embora se percebam claros avanços na afirmação da identidade negra, fruto da pressão dos movimentos sociais e, especificamente, do Movimento Negro. Igualmente, é importante ressaltar, conforme já dissemos, que há uma tímida, mas crescente, iniciativa de empresas na busca de uma maior diversidade, de raça e gênero

²⁴ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

principalmente, entre seus empregados, conforme nos informa o Instituto Ethos de Responsabilidade Social (2010).

O *racismo institucional*, especialmente aquele retratado no capítulo 8 do livro de Edward Telles (2003), se desenvolve sobre todo o *tecido social*. Agindo através de atitudes individualizadas, como no caso do “diretor de RH branco”, ou de ações coletivas do Estado, como no caso da não eletrificação da comunidade rural negra, o *racismo institucional* é altamente eficaz como mecanismo de reprodução das desigualdades raciais, uma vez que

as atitudes racistas são incorporadas às estruturas sociais, incluindo instituições políticas, educacionais, de saúde e diferentes equipamentos do Estado, causando acesso e tratamentos desiguais, que, na maioria das vezes, são imperceptíveis ao conjunto da sociedade, mas são, quase sempre, considerados pelos negros como ato persecutório. (SILVA, 2004, p.130).

Para efeito desta pesquisa é importante verificar o alcance desse tipo de racismo sobre a população negra disposta a se empregar nas áreas de vendas externas. Assim como na maioria dos empregos onde há uma qualificação mínima como pré-requisito – em termos de escolaridade e/ou tempo de experiência – no caso dos postos de trabalho nas áreas comerciais de vendas externas também existe esse tipo de exigência, que varia de acordo com o tipo de venda a ser realizada. Nas chamadas vendas “técnicas”, onde os produtos podem ser máquinas ou equipamentos ou serviços especializados em ambientação acústica ou terraplenagem, por exemplo, a formação em algum tipo de engenharia pode ser imprescindível. Nas vendas “não técnicas”, como aquelas realizadas para o varejo de alimentos, por exemplo, apenas o nível médio de escolaridade já seria o suficiente. Vânia, 43 anos, gerente de vendas, auto-identificada como mestiça²⁵, com alta especialização e bastante tempo de experiência informa que:

você vê num processo seletivo de vendedores de varejo muita gente negra, mas num processo seletivo onde exige um nível superior, exige uma experiência maior não [...] as vagas que eu abri exigiam no mínimo 3 anos de experiência como vendedor ou supervisor de vendas externas [...] [com

²⁵ A auto-identificação como “mestiça” foi um pedido expresso da entrevistada, que não aceita ser “rotulada” como negra, preta, parda, afrodescendente ou qualquer outro neologismo. Sua motivação é a de quem insiste em ser considerada como resultado da mistura racial e, portanto, não categorizável como pertencente a um único grupo racial ou étnico.

curso] superior ou cursando. Você já começa a filtrar daí, o filtro começa quando você determina o pré-requisito [...]. (Vânia, gerente de vendas, mestiça)²⁶.

Em todas essas vagas de emprego – segundo o que nos ensina Edward Telles (2003) – haverá forte influência de nossa cultura empregatícia baseada no clientelismo e nas redes sociais. Em outras palavras, o candidato a algum tipo de emprego que requeira qualificação no Brasil – a exceção daqueles obtidos via concurso – terá que contar, muitas vezes, não somente com seus atributos pessoais, mas com sua capacidade de relacionar-se com pessoas que possam indicá-lo a uma vaga sempre que precisar. É o chamado *networking*²⁷, cujo exercício é consenso entre os recrutadores brasileiros como sendo a forma mais eficiente de se conseguir um bom emprego. A indicação configura-se, assim, numa prática usual no mercado de trabalho brasileiro, o que atinge em cheio a área de vendas externas, que, como já foi dito, se relaciona com o mundo exterior a empresa e tem papel fundamental na formação da sua imagem corporativa. É, assim, uma área, por excelência, onde as indicações dos atores que se relacionam com a empresa – sejam eles, internos (funcionários) ou externos (fornecedores, amigos de gestores etc.) – provavelmente serão formuladas com uma dose maior de cuidado quanto à “aparência” do indicado. Se a indicação para uma área qualquer das empresas já pode se constituir – segundo a “lógica do diretor de RH branco – num obstáculo à indicação de negros, o quesito “aparência” pode implicar num agravante, pois o fenótipo será considerado e os estereótipos do negro, normalmente negativos, somados à idéia de manutenção da hierarquia racial, poderão guiar a escolha na indicação com base na “aparência”.

Alguns dos gestores de vendas entrevistados na pesquisa mencionam o fato de receberem poucos candidatos negros para as vagas nas áreas de vendas. Vânia, que atua na área há mais de 15 anos, faz a seguinte colocação quanto a esta questão:

eu tive muito poucas pessoas negras se candidatando ao cargo de vendedor. Eu acho que acontece um pouco do lado inverso, as pessoas não tentam essa função, não tentam esse cargo [...] não sei [...] elas não tentam

²⁶ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

²⁷ Termo em inglês que significa, numa tradução livre, rede de contatos pessoais.

porque elas são negras [...] eu já passei por vários processos seletivos e o último eu devo ter entrevistado mais de 120 pessoas [...] fiz pra vendedor e pra supervisor de vendas e devo ter tido duas pessoas de cor, duas negras [...] eu tive umas duas mestiças e duas negras, negras mesmo, de pele muito escura [...] então, pensando no olhar de quem está do outro lado da mesa pra contratar, tem pouco candidato negro, na condição de busca de uma vaga de vendedor, na busca de uma vaga de supervisor de vendas. (Vânia, gerente de vendas, mestiça)²⁸.

Vânia, apesar de ter dito há pouco que os pré-requisitos de escolaridade agiam como “filtros” que dificultavam a presença de pessoas negras nos departamentos de vendas parece, agora, inclinada a pensar – num aparente contrasenso – que os candidatos negros talvez estivessem menos motivados a buscar uma vaga na área de vendas, não tentando aquela função, não tentando aquele tipo de cargo.

Três podem ser as explicações a esse fato. A primeira está ligada a uma baixa escolaridade apresentada pela população negra, o que os excluiria como possíveis candidatos. No entanto essa hipótese só seria válida se houvesse a proporcionalidade real apresentada na sociedade quanto às variáveis raça/cor X escolaridade, o que Vânia demonstra não existir. Na verdade há mesmo uma subrepresentação racial na procura das vagas oferecidas por Vânia.

Uma segunda explicação deriva da “lógica do diretor de RH branco” que, em última análise, deriva igualmente da aceitação da hierarquia racial vigente. Segundo essa via de raciocínio poderia haver mesmo um baixo número de indicações de candidatos com o fenótipo tradicionalmente africano, possivelmente porque, conforme Edward Telles (2003), os estereótipos negros são, em geral, negativos.

Há ainda uma terceira explicação que interpreta a área de vendas como intrinsecamente relacionada com o público externo da empresa – que, como vimos, é majoritariamente branco, sendo formado por compradores, gerentes, diretores, lojistas e empresários em geral – o que faria com que o público negro que desejasse procurar um emprego considerasse a hierarquia racial vigente e desistisse de buscar a vaga especificamente nesta área. Sobre esta última explicação é importante informar que todos os entrevistados negros mencionaram implícita ou explicitamente a possibilidade consciente da população negra evitar a busca por empregos que

²⁸ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

consideram inadequados à sua condição social ou racial. Alguns foram mais claros em suas colocações:

eu sempre falo que no Brasil o racismo é como uma radiação atômica, não é palpável. Em função dessa dita democracia racial você não consegue pegá-lo mas você sente [que te faz mal].[...] Você chega num determinado ambiente e ninguém te fala nada mas você sabe a relação de racismo [...] no ambiente racista as pessoas sabem como estão sendo tratadas. A questão da boa aparência já revela os locais onde [os negros] serão maltratadas e ao sentir isso já não querem mais avançar. O sentimento, ainda que não exposto fisicamente [...] as estruturas sociais já apontam para pessoa não dar sequência naquilo [a busca pela vaga]. Com certeza [é possível que uma pessoa deixe de buscar determinada função ou determinada vaga de emprego por causa da discriminação] porque qualquer relação empregatícia perpassa a questão da aceitação ou da não aceitação. Você sabe quando você não é aceito naquele ambiente. Alguns podem "forçar" [a aceitação] mas a maioria, por se sentir discriminado, já não avança tanto [não vai atrás da vaga]. (Lucio, professor e sindicalista, negro)²⁹.

Já vi vários [onde a pessoa negra deixa de buscar determinada vaga de trabalho]. Algumas pessoas preferem ver uma lista de vagas onde ela acha que tenha chance de conseguir o emprego [...] aí ela acaba preferindo uma função inferior [...] porque a pessoa já chega lá com a auto-estima muito baixa (Claudio, militante do movimento negro, negro)³⁰.

[...] acredito que tenha pessoas que tenham medo de seguir certos caminhos [buscar uma vaga de emprego], ele coloca os limites raciais dele frente a qualquer coisa. Aquilo passa a ser um muro quase intransponível para ele [...] e dentro dele. (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro)³¹.

Assim, a baixa presença de candidatos negros para cargos nas áreas de vendas ofertadas por Vânia pode ter decorrido de três situações diversas. A primeira ligada às questões das desigualdades estruturais na distribuição de renda e da educação para os negros. A segunda ligada à existência de uma cultura empregatícia alicerçada em redes sociais clientelistas, que agem no sentido de manter a atual hierarquia racial. A terceira, por sua vez, está ligada às “estratégias de sobrevivência” ou à “manipulação da identidade” – como em Erving Goffman (1980) – que faz com que a população negra deixe conscientemente de buscar vagas para as quais, por questões sociais e raciais, ela imagina não estar adequada, considerando para essa lógica a mesma leitura da população branca quanto à

²⁹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

³⁰ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

³¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

manutenção da hierarquia racial vigente. Tais situações são derivadas, em última análise, da cultura geral que “dissemina e aceita a idéia da hierarquia racial, que os brasileiros, por sua vez, percebem como natural; isso fornece um entendimento lógico e legítima a ordem racial.” (TELLES, 2003, p.237).

Em relação ao mercado de trabalho, o entendimento anterior revela, no Brasil, o quanto “as redes sociais são especialmente relevantes para aqueles que buscam emprego (TELLES, 2003, p.246), ainda que, para o público negro, não tenha a mesma importância que tem na definição de empregos para o público branco. Lucio confirma a idéia da “pessoalização” do mercado de trabalho brasileiro e menciona que “o trabalho no Brasil está normalmente vinculado não à universalização, mas a uma relação pessoal, de uma sociedade estamental, onde eu trago um amigo meu pra trabalhar. (Lucio, professor e sindicalista, negro) ³².

No entanto, apesar de atualmente o termo “redes sociais” estar mais associado às redes virtuais de relacionamento pessoal da internet, pode-se dizer, de uma maneira mais geral, que seu estudo vem desde o fim do século XIX, ainda com Durkheim. Trata-se, na verdade, de um termo cunhado e amplamente estudado pelas ciências sociais há mais de um século e que reaparece agora muito difundido no senso comum, através da universalização da rede mundial de computadores por meio de sites especializados como *Facebook*, *Orkut*, *MySpace*, *Twitter* e *LinkedIn*, este último voltado ao público profissional que está visando ou visará a busca por um novo emprego.

Conforme notícia do site da Revista Você S/A (LOPES, 2009) – publicação especializada, dirigida aos profissionais de alta qualificação dos mais diversos ramos de negócios – atualmente cresce em ritmo acelerado a obtenção de emprego via internet. Seguindo uma tendência iniciada nos Estados Unidos – país onde a impessoalidade para se conseguir trabalho é muito maior do que no Brasil – as vagas para empregos com média e alta qualificação já podem ser vistas na internet brasileira, o que pode contribuir para a diminuição das indicações pessoais, popularmente conhecidas como “Q.I.”, abreviação de “Quem Indicou” numa alusão bem humorada ao “Quociente de Inteligência”, pouquíssimo usado nos processos seletivos. O chamado “Q.I.” popular representa uma das faces mais clientelistas e personalistas das relações de trabalho brasileiras e pode, além de servir para indicar

³² Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

alguém a uma vaga, inclusive “criar” artificialmente esta vaga, com empregos que giram em torno das próprias qualificações da pessoa indicada, conforme inferência do texto de Thomas A. Case³³

Mesmo assim é pouco provável que essa tendência terá grande impacto na suavização da situação dos negros quanto à obtenção de empregos tradicionalmente conseguidos por indicação. Num país onde o negro é preterido desde a mais tenra idade são pequenas as chances de que uma mudança comportamental desse tipo possa diminuir a visão negativa do estereótipo negro. Sobre a preterição aos negros Edward Telles (2003, p.240) menciona que, na questão das adoções, no Rio de Janeiro, de 122 pedidos de adoção, 44% dos casais mencionaram aceitar apenas crianças brancas, 24% também aceitariam crianças mestiças e 4% aceitariam meninas “negras”, sendo que nenhum dos casais aceitaria meninos “negros”. Essa “rejeição” nas adoções é um forte indicador do quanto estigmatizada ainda é a percepção da sociedade como um todo em relação à população negra, pois ocorre com pessoas capazes de praticar um ato visto como “nobre” por boa parte da sociedade – que é o ato da adoção – mas incapazes de aceitar a convivência afetiva com um “filho” de cor diferente da sua. Esse é um sinal inequívoco do preterimento que poderá se abater durante a vida de um indivíduo negro nas diferentes esferas de sua existência.

Assim, em relação ao problema principal desta pesquisa, que é o da participação da pessoa negra nas áreas de vendas externas, ao estender-se a idéia de rede social como fundamental para a obtenção de empregos associada à “lógica do diretor de RH branco”, é possível imaginar que essa participação poderá seguir a “tendência” de menor ocupação por parte dos negros. Telles informa que

os viabilizadores de empregos dessas redes, que tendem a ser brancos, talvez por estarem mais inclinados a ter relações mais íntimas com outros brancos ou porque presumam que os empregadores preferem os brancos, recomendam o trabalho a outros da mesma cor e, assim, efetivamente, mantêm negros sem a informação a respeito da disponibilidade de emprego. [...] Devido ao grau de personalismo e clientelismo no sistema social brasileiro, as redes sociais são especialmente relevantes para aqueles que buscam emprego. (TELLES, 2003, p.246).

³³ Thomas A. Case é fundador da Catho, uma das empresas de maior sucesso no ramo de recolocação profissional no Brasil (<http://www.catho.com.br/dicas-emprego/como-conseguir-uma-indicacao/>).

Se essas redes sociais podem, muitas vezes, não beneficiar proporcionalmente os candidatos negros em relação aos candidatos brancos na obtenção de empregos, conforme falamos a pouco, a prática clientelista, fortemente presente na cultura brasileira, talvez explique uma parte da histórica e tímida ascensão negra – especialmente mulata – que caracterizou o final do século XIX e as primeiras décadas do século XX. Edward Telles (2003) menciona que figuras como Luiz Gama, André Rebouças, Lima Barreto, Machado de Assis, José do Patrocínio e Tobias Barreto, por serem filhos ilegítimos de homens brancos, afilhados ou “clientes” destes acabaram ascendendo socialmente e ingressaram na sociedade de classe média branca. Mesmo que o autor exagere no argumento, é relevante a idéia de que o comportamento clientelista, diferentemente das redes sociais que “envolvem várias ligações entre pessoas de *status* igual ou superior” (TELLES, 2003, p.247), pode ter funcionado como mecanismo de alavancagem de classe e *status* para os negros, ainda que de uma forma moralmente questionável. O clientelismo foi e ainda é praticado em muitos municípios pequenos do Brasil (a maioria, portanto) e sua ação “frequentemente depende de uma só pessoa de *status* superior, que monopoliza os recursos econômicos locais.” (TELLES, 2003, p.247). Se esta prática pode ter explicado parcialmente a ascensão de alguns negros e, principalmente, mulatos às camadas médias da sociedade no passado, atualmente parece que a população branca se beneficiaria mais delas, devido “a tendência de relações e amizades homogêneas, mas também porque os clientes brancos geralmente possuem maior capital social e econômico para oferecer.” (TELLES, 2003, p.247).

Desde a década de 1990 algumas empresas brasileiras passaram a adotar práticas mais transparentes em seus processos seletivos e de promoção de cargos. Quer seja inovando com a introdução de Ações Afirmativas baseada na chamada Responsabilidade Social, como aquelas pesquisadas pelo Instituto Ethos (2010), quer seja pela incorporação de medidas meritocráticas mais nítidas ao corpo funcional, muitas empresas parecem ter incrementado mecanismos de seleção e de promoção mais abertos e menos pessoais, que, ao mesmo tempo em que trouxeram de fato mais isonomia nas relações entre a empresa e a comunidade, aumentaram, por outro lado, a percepção ética da imagem corporativa pela sociedade em geral.

Eduardo, 34 anos, auto-identificado afrodescendente, de pele mais clara, um executivo de vendas de uma grande multinacional de setor de bebidas, confirma essas práticas.

nossa empresa hoje ela tem 3.000 funcionários diretos e 1.000 indiretos e todo e qualquer processo seletivo se dá a partir das descrições dos cargos. Então para aquele cargo eu tenho quais são exatamente as atribuições que vão ser feitas para aquele funcionário e a partir disso eu faço a qualificação no que diz respeito aos pré-requisitos indispensáveis para ocupação daquele cargo. Então hoje, se essa questão [do racismo] se ela influencia num processo de contratação ou de promoção, isso dentro da organização? Acredito que não. Por quê? Quando [a empresa] solicita aqueles pré-requisitos indispensáveis todos àqueles que têm capacidade e conhecimento técnico, específico da atividade, podem participar do processo seletivo e o processo seletivo depende da capacidade para a entrevista e/ou dinâmica. (Eduardo, executivo de vendas, afrodescendente)³⁴.

No entanto, Eduardo argumenta que em sua empresa também existe uma parcela pequena de negros nas áreas de vendas, mas tal quadro seria mais um reflexo da sociedade do que derivado de preconceitos latentes no tecido social. Sendo ele próprio negro é plausível sua “defesa” da composição racial em seu trabalho, uma vez que ele acredita não ter percebido nenhuma forma de discriminação que o tenha impedido de ingressar na empresa, nem de ser promovido duas vezes em onze anos. Para Eduardo, as grandes diferenças educacionais explicam a baixa participação negra em seu trabalho. É interessante ressaltar que ele parecia ter se preparado para a entrevista, pois chegou a citar dados relativamente corretos sobre níveis educacionais por raça no Brasil.

Essa questão racial é um problema de investimento do Brasil. Se a gente for tratar das pessoas negras com mais de 25 anos de idade apenas 2,2% desse total tinha curso superior até 10 anos atrás. Hoje esse número já dobrou, mas mesmo dobrando é um número muito pequeno. A gente fala de um total de negros de 25 anos com 4,6% [com curso superior]. É um número muito pequeno da população. Os supervisores todos hoje, todos aqueles analistas, eles precisam ter formação superior, então como esse número de negros é pequeno [com curso superior] na nossa empresa não é diferente... a quantidade de negros qualificados para uma promoção também é pequena. Então, que há a diferença por ser negro, isso não existe, eu acho que a diferença aí é a quantidade e a qualidade do conhecimento que eles têm. Hoje [por ter curso superior] eu atendo os clientes "diamante", os clientes de maior volume da empresa, tirando as

³⁴ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 05 fev. 2011.

conta-chave [...] onde sou o único executivo [negro]. (Eduardo, executivo de vendas, afrodescendente)³⁵.

Alfredo, gerente de vendas da indústria farmacêutica, 62 anos, auto-identificado negro, demonstra pensar de forma semelhante a Eduardo, atribuindo às questões estruturais, no caso a econômica e educacional, maior peso no desenvolvimento das desigualdades raciais.

A questão racial se confunde um pouco com a questão econômica, com a questão da pobreza [...] o preconceito racial hoje não pode ser embutido dentro da cabeça das pessoas [...] eu sempre na minha vida me pautei por pensar como um homem, nunca como um homem negro [...] o banco de escola para o negro ainda é a salvação da lavoura. Ele tem que partir e ir galgando degrau por degrau. [...] Fiquei 12 anos nessa empresa. Tenho placa de gerente padrão Brasil. Fui o 1º. Lugar. (Alfredo, gerente de vendas, negro)³⁶.

Marcos Moreira, executivo negro, que costuma conceder entrevistas a diversos meios de comunicação justamente por ser a personificação dessa raridade³⁷ que são os executivos negros no Brasil, externa igualmente a visão de que os problemas raciais existentes se devem às diferenças de rendimento entre negros e não negros e, em última análise, à questão econômica.

Acho que o maior racismo que existe no Brasil não é racial, é social. Aqui brancos e negros convivem bem se estão na mesma posição social. O racismo não acontece comigo, que tenho dinheiro, bons carros e um bom apartamento. O difícil é ser negro e pobre. Sinto que a discriminação é mais econômica e divide a sociedade nos que têm dinheiro e nos que não têm. A cor vem em segundo plano. [...] Para eu chegar onde estou hoje, sempre tive de fazer notoriamente mais que os outros. Fazer igual nunca foi o suficiente. [...] Não pense em diferenças. Veja-se como igual e os outros o verão como igual. E trabalhe duro, firme, dedique-se e seja um exemplo, pois quanto melhor você for, mais rápido as diferenças sociais e raciais são deixadas de lado. (MOREIRA, 2011, p. 2).

Os três gestores, embora possam ter visões distintas sobre o tema geral da questão racial, demonstram ter uma visão bastante similar em relação à causa mais

³⁵ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 05 fev. 2011.

³⁶ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

³⁷ No Brasil a dificuldade em encontrar executivos(as) negro(as) é tamanha que, para efeito dessa pesquisa, apenas três pessoas foram indicadas por uma das maiores entidades do chamado terceiro setor negro, a Afrobras, Sociedade Afrobrasileira de Desenvolvimento Cultural, mantenedora da Universidade Zumbi dos Palmares.

importante das desigualdades raciais. Os três mencionam fatores estruturais como a economia, a renda e a educação como causas das iniquidades no *continuum* racial brasileiro. Os três relatam experiências pessoais envolvendo preconceito racial, mas, sintomaticamente, os três atribuem esse comportamento à fatores supra individuais, como se a causa estivesse deslocada da ação social ou como se o todo social fosse subordinado às estruturas, fazendo com que os efeitos do racismo, mesmo que na forma de milhares, milhões de ações individuais, fosse ainda um resultado macro derivado do sistema social que, em última instância, nada teria a ver com motivações ideológicas ou culturais.

Assim, parece haver, no caso desses três gestores, uma forma de pensar a questão racial ligada, de um lado, à tradição liberal, em que a busca do sucesso pessoal está vinculada ao nível de esforço individual exercido pelo cidadão, porque há oportunidades iguais para todos e, no caso deles, que admitem o preconceito racial como mais um obstáculo que torna desigual essas oportunidades, deverá haver uma dose extra desse esforço. De outro lado, pensam a situação das raças do Brasil com a lógica marxista iniciada com Florestan Fernandes, a que atribuía o fim do racismo ao desenvolvimento completo da classe trabalhadora negra, com a conseqüente equidade de rendimentos e posição educacional.

As visões corporativas em relação à questão racial brasileira têm mudado, conforme já dissemos. A crescente busca por uma melhor imagem corporativa, identificada com posições éticas, ecologicamente corretas e sintonizadas com o discurso humanitário mais atual demonstra ser uma preocupação cada vez maior entre as empresas instaladas no Brasil. Dentro desse quadro a questão da diversidade vem ganhando destaque, possivelmente embaladas pelo maior nível de discussão da sociedade como um todo após o advento das Ações Afirmativas implementadas pelo Estado. O Instituto Ethos informa que o sucesso dos negócios para as empresas deverá comportar o compromisso social.

O compromisso social da empresa com seus públicos de interesse é um fator decisivo para a sustentabilidade e o sucesso de seus negócios, com influência tanto na produtividade quanto na competitividade e, obviamente, no desenvolvimento da sociedade. Um dos itens mais importantes desse compromisso é a promoção da diversidade e da equidade, princípio segundo o qual cada segmento presente na sociedade deve estar proporcionalmente representado nos quadros da empresa, com oportunidades iguais para todos. (INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2010, p. 4).

Por outro lado, a esmagadora maioria das empresas brasileiras ainda se encontra num estágio anterior em relação às “empresas modelo” pesquisadas pelo Instituto Ethos, o que faz com que os problemas ligados à diversidade e, em especial, à presença da pessoa negra nas empresas, continuem num nível elevado. Alguns dos chamados *headhunters*³⁸ falam sobre essa questão:

As pessoas se assustavam quando ele chegava para as entrevistas”, lembra Victoria Bloch, consultora da DBM, empresa de recolocação de executivos, referindo-se a um candidato negro, altamente qualificado da área técnica. “Ele era um dos melhores do país em sua especialidade”, conta. (Cultura Negra, 2011, p.2).

Os “headhunters” mal conseguem lembrar de algum presidente de empresa negro no Brasil. “Já tive que lutar para convencer empresas a contratarem um negro, porque sabia que ele era a pessoa certa”, diz Dolph Johnson, da TMP Worldwide. (CULTURA NEGRA, 2011, p.2).

Carlos Diz, sócio-diretor da SpencerStuart, especializado no recrutamento para as áreas de tecnologia e telecomunicações, diz que em seis anos de carreira conversou com cerca de 1,5 mil candidatos. Destes, apenas um era negro. Ele acredita que o preconceito não chega a ser um problema, o que existe é uma falta de qualificação. “Isso é muito mais dramático”. (CULTURA NEGRA, 2011, p.2).

Marcelo Mariaca, da Mariaca & Associates, diz que a naturalidade para a inserção do negro no mundo dos negócios acontece na medida em que ele consegue quebrar as barreiras sociais. “O que temos no histórico do negro com sucesso profissional é que ele já nasceu numa família com capacidade de oferecer um bom estudo”, diz. “Depois vem à oportunidade, a sorte e o empenho”. (CULTURA NEGRA, 2011, p.2).

Se, por um lado, já temos algumas empresas que iniciaram políticas voltadas à inclusão social e que visam o aumento da diversidade em seus quadros, por outro fica a impressão que esse esforço ainda é muito pequeno quando considerado o universo total do mercado de trabalho brasileiro, porque elas são minoria mesmo entre as maiores empresas do país. A ampla maioria das vagas continua concentrada nas empresas de pequeno e médio porte, notadamente aquelas onde não há qualquer tipo de Ação Afirmativa e onde a relação patrão-empregado segue

³⁸ Numa tradução literal seria “caçador de cabeças”. É um termo em inglês utilizado para designar um tipo de especialista na busca e seleção de profissionais, normalmente no nível executivo, um “caçador de talentos”. Costuma ser contratado pelas empresas para identificar os profissionais que possuam o perfil desejado para a vaga.

as linhas gerais da hierarquia racial da sociedade que, como vimos, imputa ao negro um estereótipo geralmente negativo.

4.2 Preconceitos e esforços: estratégias da pessoa negra para ascensão profissional

Edward Telles (2003) lembrou aqui que o chamado *racismo institucional* é muito mais danoso do que os *insultos raciais* porque é mais eficiente na manutenção da ordem racial vigente. No entanto, essa forma de ofensa pode se constituir numa excelente amostra do *modus operandi* dos conflitos raciais que ocorrem no Brasil e as respectivas ocasiões onde eles ocorrem podem dizer muito sobre o seu significado sociológico. Em sua pesquisa sobre *insulto racial* Guimarães esclarece que esta ofensa é uma “forma de construção de uma identidade social estigmatizada.” (GUIMARÃES, 2002, p.169). O sociólogo menciona que o *insulto racial* está presente em 82% das queixas de discriminação racial analisadas por ele³⁹ e sua “função ou intenção podem variar, mas estão sempre ligadas a uma relação de poder.” (GUIMARÃES, 2002, p.171).

Dessa forma, não é de se estranhar que a maioria das queixas de discriminação que continham insultos na pesquisa de Antônio Sérgio Guimarães (2002) eram justamente aquelas derivadas de relações no trabalho, onde há claramente uma cristalização do poder pessoal, amparado na hierarquia das empresas. Nas relações de consumo foram observados os menores índices de queixas com insulto, cerca de 50%, o que pode sugerir que estas são relações “desempoderadas” ou onde o poder é mais bem distribuído entre os agentes, são relações que se desenrolam “sob etiqueta bastante cuidadosa, que visa promover a imagem pública da empresa [...]. O contato social, nesse caso, é não apenas secundário [...], mas também padronizado.” (GUIMARÃES, 2002, p.193).

São as relações de trabalho, então, as interações mais comuns onde os insultos raciais são proferidos. Estes visam “‘ensinar a vítima seu lugar’ esperado, ou seja, a subserviência. (GUIMARÃES, 2002, p.189). Sobre o preconceito que sofreu quando chegou a São Paulo vindo de Salvador para trabalhar numa grande empresa de telecomunicações Vânia menciona que

³⁹ Segundo Guimarães (2002), foram pesquisadas todas as queixas de discriminação racial da Delegacia de Crimes Raciais de São Paulo entre 01 de maio 1997 e 30 abr. 1998.

existe sim o preconceito nas empresas [...] eu senti isso com outras pessoas [...] e eu não senti diretamente comigo com o racismo apenas, mas sempre muito preocupado com preconceito feminino [...] então sempre foi uma coisa mista [...] sempre foi a mistura da nordestina, com a mulatinha, com a que fala “ó xente”, com a que fala “arrastado”, tem o sotaque de baiano e, pra completar, ainda é mulher [...] nunca foi direto pela questão da cor, pela questão do cabelo, mas uma mistura de vários preconceitos [...]. Eu me lembro que quando eu cheguei em São Paulo, no primeiro dia de trabalho [...] eu fui cumprimentar as pessoas, algumas falaram pra mim: o que essa “ó xente” ta fazendo aqui? Foi assim que eu fui recebida[...]. (Vânia, gerente de vendas, mestiça) ⁴⁰.

Vânia continua sua descrição sobre os momentos em que se sentiu discriminada e menciona um caso exemplar:

[...] alguns eventos que aconteceram em relação ao preconceito me lembram um dia em que eu estava no Bank Boston [...] e eles perguntaram: o que você está fazendo aqui? Eu dei aquela risada sem graça e disse que tive que sair do nordeste pra vir pra São Paulo trabalhar. Na segunda reunião perguntaram de novo: continua aqui? Na terceira reunião eu estava de “saco cheio” daquelas piadinhas e bati na mesa: sabe o que é, é que não tinha gente boa aqui, tiveram que mandar me buscar [...] normalmente é assim, falta gente competente aqui e vocês mandam buscar no nordeste. Muitas vezes você tem que sofrer um pouco, pra ser agressiva, pra reagir, pra superar [...]. (Vânia, gerente de vendas, mestiça) ⁴¹.

Tal fato ocorre no Bank Boston, no ano de 2000, portanto um ano após essa instituição, através de sua fundação, implementar o projeto Geração XXI⁴², uma das primeiras, senão, a primeira, ação afirmativa do Brasil, que contou com o apoio da ONG Geledés e da Fundação Palmares. Poderia ser paradoxal, se não fosse no Brasil, o fato de que Vânia sentiu-se mais discriminada justamente na instituição que acabara de inaugurar pioneiramente práticas de *responsabilidade social* voltadas à diversidade e à inclusão dos negros. Parece que, neste caso, o discurso corporativo se chocou com a cultura geral, onde os preconceitos envolvem “o julgamento ou a imagem mental que as pessoas têm a respeito umas das outras, com base em atributos como raça e gênero [...]” (TELLES, 2003, p.237) formando, assim, estereótipos.

⁴⁰ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

⁴¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

⁴² O projeto Geração XXI visou à inclusão social de 21 jovens negros que tiveram seus estudos custeados pela Fundação BankBoston da 8ª. série do ensino fundamental até o fim do ensino universitário e estendia apoio psicológico aos participantes e seus familiares.

O preconceito relatado por Vânia vai além do fenótipo consubstanciando-se no estereótipo do “baiano”, uma espécie de termo geral que representa todo migrante nordestino que chega a São Paulo. De forte conotação negativa esse termo nivela todos que chegam do nordeste ou do norte do país, retirando-lhes a possibilidade da naturalidade, de serem percebidos enquanto pessoas oriundas de regiões distintas que não exclusivamente a Bahia. Os “baianos”, assim, podem ser “maranhenses”, “pernambucanos”, “amazonenses” ou “sergipanos”, enfim, todos que apresentem sotaques, costumes ou, até, aparências que não correspondam ao que o imaginário paulista considere como “da terra” e nem carioca, mineiro ou do sul do país. Guimarães descreve assim o estereótipo dos “baianos”

O estereótipo do *baiano* como o imigrante pobre, ignorante, servil, preguiçoso, beócio, sem espírito empreendedor, sem chances de se tornar alguém, pode nos levar a considerar que tal estereótipo se deve a sua condição de imigrante no sudeste do Brasil, sendo portanto produto do pós-guerra, quando as migrações internas no Brasil substituíram as migrações internacionais em termos de prover de mão-de-obra a nascente indústria do sudeste, principalmente São Paulo. (GUIMARÃES, 2002, p.125).

Vânia, dessa forma, vive um duplo preconceito, por ser mestiça – segundo ela, não apenas afrodescendente, mas uma mescla de todos os matizes que existem no Brasil – e por ser baiana. Mesmo tendo nível superior, duas pós-graduações e sólida carreira na área comercial Vânia se sente impossibilitada de “driblar” todos esses preconceitos e menciona

[...] O sotaque, o jeito de falar, e a cor, a mistura [...] E a coisa do cabelo é muito forte. O cabelo, ele entrega muito [...] Por que ou você assume que você é negra mesmo e tem o cabelo “duro” ou você começa a tratar o cabelo pra ele não parecer tão “duro” [...] E na mulher isso é muito evidente, porque a mulher tem essa coisa de se tratar, de se cuidar, muito mais do que o homem e quando você tá com o cabelo “duro” e não tá com o cabelo “duro” faz muita diferença. (Vânia, gerente de vendas, mestiça) ⁴³.

Livio Sansone informa a existência de estratégias individuais destinadas a reduzir a desvantagem racial. “Alisar o cabelo” seria, assim, uma estratégia que Vânia encontrou para minimizar os efeitos sociais de sua ascendência indígena e africana. Tais estratégias “se baseiam no pressuposto de que existe, na sociedade

⁴³ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

brasileira, uma incompatibilidade básica entre ser negro e ter prestígio social (SANSONE, 2007, p.11), onde há uma “norma somática que enaltece o caucasiano e desvaloriza o mestiço, o índio e negro.” (SANSONE, 2007, p.282). Em outra vertente dessa “manipulação” da aparência Lucio informa que seu estilo de cabelo por vezes lhe confere certa distinção, emprestando-lhe atributos positivos da identidade negra recém assimilada pela mídia, que traz novos significados para a sociedade mais ampla

dependendo do tipo de restaurante, conforme o padrão, você tem mais dificuldade de ser atendido. Eu, por ser rastafári (cabelo) sofro menos com isso, pois eles acham que eu sou artista. por ser rastafári as pessoas me colocam como um artista, como algo diferenciado do comum, então eu tenho uma certa "preferência". Eu já vi colocarem dois negros e as pessoas me atenderem primeiro por me acharem um artista. (Lucio, professor e sindicalista, negro)⁴⁴.

Há sempre a possibilidade de ocorrer situações onde paire algum tipo de suspeita de más práticas de higiene pessoal – como a falta de banho, por exemplo – geralmente motivadas por visões preconceituosas ou leigas sobre os cuidados com o cabelo *rastafári*. Para Lucio, no entanto, na maioria das vezes ele chega a ser atendido com alguma preferência em locais públicos por usar cabelo desse tipo, cuja aparência “exótica” é ressignificada pelos seus interlocutores que ora imaginam que ele possa ser um artista, ora interpretam seu exotismo como típico de quem, intencionalmente, manipula a aparência para aproximá-la do signo da identidade negra. Em qualquer uma das hipóteses o interlocutor possivelmente agirá com distinção por acreditar, acertadamente, que esse tipo de pessoa negra está mais alerta ao tipo de tratamento dispensado a ele em comparação com as demais pessoas de seu grupo racial.

A manipulação da aparência parece, assim, fato recorrente entre os atores sociais mais suscetíveis aos preconceitos latentes, em nosso enfoque, o preconceito racial. Alfredo, quando indagado sobre seu conhecimento da existência de outras pessoas negras que trabalhassem na área de vendas da indústria farmacêutica mencionou: “no ramo apenas uma [...] **era uma das pessoas mais bem vestidas**

⁴⁴ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

que eu via. Ele fazia questão de se distinguir [...] talvez a dificuldade [racial] que ele tinha. (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro, grifo nosso) ⁴⁵. Lucio lembra que

quando o negro se vestia como "malandro", quando ele andava de terno de linho, chapéu branco, sapato branco, ele estava se vestindo como "senhor de engenho". As figuras de Debret (pintor) retratam isso. (Lucio, professor e sindicalista, negro) ⁴⁶.

Essa preocupação com a aparência, no caso o traje, representa, igualmente, outra forma de estratégia de diminuição da desvantagem racial de que fala Livio Sansone (2007). O intuito do manipulador é se aproximar de padrões racialmente mais aceitáveis, fugindo dos estereótipos existentes e, assim, aumentando sua capacidade de inserção nos ambientes onde seu fenótipo pode ocasionar preconceitos. Uma vez aceito no ambiente desejado, para esta pesquisa, a área de vendas, o funcionário negro terá que “manipular” sua imagem de modo a lhe possibilitar maiores chances de mobilidade vertical na hierarquia da empresa.

Essa “imagem” do profissional negro pode, muitas vezes, não ser exclusivamente ligada às características tangíveis, como os cuidados com o corpo ou com a indumentária. Vera, auto-identificada negra, economista, 46 anos, coordenadora de entidade ligada ao Movimento Negro, informa que, ao ministrar cursos de gestão empresarial para empresários, observava que a leitura do público branco podia criar outro tipo de preconceito:

Existe outro preconceito que é o pior: se ela [a profissional] é negra e está aqui é porque ela é extraordinária. Porque você se coloca numa posição que você tem que ser extraordinário, não humano. Se você errar e cometer o mesmo erro que o outro [branco] você já não vale mais nada. (Vera, economista, negra) ⁴⁷.

Vera, ao mencionar que o público branco acabaria criando expectativas demasiadamente altas em relação ao seu desempenho – que resultaria, para ela, no pior tipo de preconceito – demonstra que a imagem do profissional negro pode ser, com frequência, ressignificada como um “falso positivo”. Ou seja, o ator branco, ao

⁴⁵ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul.2010.

⁴⁶ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

⁴⁷ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 23 nov. 2010.

interagir com um profissional negro altamente qualificado, acabaria por atribuir-lhe capacidades “sobre-humanas”, uma vez que a significação corrente da identidade racial desse profissional atribuir-lhe-ia, automaticamente, ao contrário, capacidades “subumanas”. Daí Vera achar que esse seria “o pior tipo de preconceito”, pois ao considerar as capacidades “sobre-humanas” de Vera acabaria por lhe destituir a condição de simples humanidade. Seria como se ela, por ser negra e altamente qualificada, e estar numa posição de “ensinar” aos brancos como cuidar melhor de seus negócios, fosse uma espécie de “super-mulher”, pois só mesmo uma negra com poderes especiais poderia estar naquela posição.

O que Vera enxerga de “pior” nesse preconceito e justamente o fator do “falso positivo” que se dá quando o público branco, ao considerar *a priori*, qualidades acima da média para Vera, retira dela a possibilidade de errar como simples humana, ou como outro qualquer profissional.

Nesse sentido, o esforço “extra” na vida pessoal e profissional, percebido por este pesquisador, na fala de todos entrevistados negros, poderia levar-lhes à posição percebida por Vera, como de super-homens e super-mulheres. A seguir algumas menções quanto a este esforço:

comecei a trabalhar com 9 anos num escritório de contabilidade [...], com 17 anos recebi o registro provisório de contabilidade e fui ser contador [...]. Na realidade eu queria um pouco mais [...] e eu sai dali e fui trabalhar em vendas [...] trabalhei em vendas de diversos produtos [...] fui morar em Belo Horizonte. [Depois voltei a São Paulo] e fiquei 12 anos nessa empresa [indústria farmacêutica multinacional]. Tenho placa de gerente padrão Brasil. Fui o 1º. Lugar. Fui entrevistado por pessoas da matriz dos estados Unidos que falavam: pena que você não fala inglês. A gente ralou pra ela chegar lá [...] Eu falo pras pessoas que são negras. Você não tem que pensar. Você tem que lutar contra isso [o preconceito]. Eu dei murro em ponta de faca, mas eu fui [...]. (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro) ⁴⁸.

[...] só que a gente, nordestino, a gente acaba desenvolvendo uma força um pouco diferente, a gente acaba se esforçando pra ser melhor do que a gente poderia ser, pra ultrapassar tudo isso, então [...] nos ambientes em que a gente se insere, a gente acaba se sobressaindo [...] mas a gente não se sobressai porque a gente é melhor, a gente se sobressai porque a gente se esforça muito mais que todo mundo, pra ter o diferencial pra sobreviver [...] e eu era muito boa, eu era muito competente, eu batia todas as metas [...] eu fazia mais ou menos aquele estilo: “vocês vão ter que me engolir”. Eu

⁴⁸ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

quis sempre ser boa, sempre ser melhor, pra superar aquele olhar crítico em cima da minha figura [...]. (Vânia, gerente de vendas, mestiça)⁴⁹.

sou graduado em administração de empresas, pós-graduado em gestão estratégica de vendas e pós-graduado em gestão de pessoas. Hoje [por ter curso superior] eu atendendo os clientes "diamante", os clientes de maior volume da empresa, tirando as conta-chave [...] onde sou o único executivo [negro]. (EDUARDO, executivo de vendas, afrodescendente)⁵⁰.

o negro tem que se tornar perceptível, pelas suas atitudes [...] hoje eu participo de uma equipe que o único negro na equipe sou eu. Hoje, acima de tudo, melhorou bastante depois que o negro passou a se tornar perceptível, aquela pessoa de correr e buscar os seus objetivos. Hoje, acima de tudo, a gente procura mudar muito as nossas atitudes [...] quando estava entrando no estacionamento o manobrista perguntou pra mim qual tinha sido a maneira que eu tinha adquirido esse veículo. Eu disse que se ele trabalhasse o tanto que eu trabalho ele conseguiria também o seu [...]. Eu vejo que as oportunidades existem sim, mas tem que correr atrás e mostrar que você é capaz. É correr atrás do sonho [...]. Tenho objetivos em curto prazo, médio prazo e longo prazo. (João, desenvolvedor de negócios, negro)⁵¹.

Lucio se lembra de um filme que recentemente assistiu⁵², onde uma negra norte-americana tenta manter relacionamento amoroso com um branco e acaba pagando um preço alto por isso, uma vez que a sociedade americana, de modo geral, discrimina os chamados “relacionamentos mistos”. No filme a personagem negra, uma advogada muito bem sucedida financeiramente, lembra que, nos Estados Unidos, existe o chamado “imposto negro, que é o “esforço extra” feito pelos negros para que tenham o mesmo nível de sucesso alcançado pelos brancos. Esse “imposto” parece, assim, ser pago por todos os entrevistados negros da pesquisa, inclusive, como lembra Lucio, pelos militantes do Movimento Negro.

No entanto, o “esforço extra” vai além do conceito de “imposto negro” norte-americano, porque ele se naturaliza entre os que o praticam aqui no Brasil e se multiplica na sua utilização. Deixa de ser um preço a mais a ser pago por circunstâncias das desigualdades raciais e se torna um ágio social entendido como necessário e, mais que isso, fundamental. Dessa forma ele se configura numa espécie de ideologia – termo utilizado aqui no seu sentido neutro e acrítico, na

⁴⁹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

⁵⁰ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 05 fev. 2011.

⁵¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

⁵² O filme chama-se em português “Uma coisa nova” e em inglês “Something New”.

media em que representa um pensamento voltado a prática de um determinado grupo social – passível de ser passado de geração a geração, conforme se infere do que Marcos Moreira, participante da diminuta parcela de altos executivos negros brasileiros, diz:

Para eu chegar onde estou hoje, sempre tive de fazer notoriamente mais que os outros. Fazer igual nunca foi o suficiente. [...] Não pense em diferenças. Veja-se como igual e os outros o verão como igual. E trabalhe duro, firme, dedique-se e seja um exemplo, pois quanto melhor você for mais rápido as diferenças sociais e raciais são deixadas de lado. (MOREIRA, 2011, p. 2).

Será que esse “esforço” adicional pode garantir mais visibilidade e mobilidade aos negros inseridos dentro das grandes e médias empresas, em nosso caso, especificamente nas áreas de vendas externas? Talvez na experiência comercial de Alfredo esse “esforço extra” teve o momento certo de cessar. Ele informa que, quando decidiu sair da área de vendas não era a sua cor o fator que fundamentava tal decisão, mas a idade: “Eu acabei saindo de vendas não por causa disso [do racismo]. Eu tinha 38 anos e via que em vendas, no Brasil, havia uma prioridade pra pessoas jovens.” (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro) ⁵³. No entanto, em outro momento da entrevista, menciona que a decisão pelo serviço público se deveu à isenção do concurso, que é meritocrático e não considera a imagem do concursado:

Eu fui admitir uma pessoa que tinha 41 anos e foi uma briga para ela ser admitida [...] pela idade [...] o que passou na minha cabeça: Eu estou no limite [de idade]. Daí comecei a estudar para concurso público [...] e entrei como fiscal de renda [...] **o concurso só depende de capacidade [...] ninguém olha sua fotografia pra te admitir.** No serviço público não tem disso [racismo]. (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro, grifo nosso) ⁵⁴.

Apesar de dizer que sua saída se deveu a idade Alfredo acaba por assumir, pelo menos em parte, que queria uma relação de trabalho mais isenta, onde sua imagem não seria julgada enquanto “pré-requisito” válido para o acesso a empresa, nem a cargos maiores. Obviamente que o serviço público não estaria isento de

⁵³ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

⁵⁴ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

preconceito contra o trabalhador negro, mas esse preço Alfredo estava disposto a pagar.

Para Lucio a participação do trabalhador negro na área de vendas segue uma lógica racial própria do mercado de trabalho, onde o grau de visibilidade determina a posição do empregado afrodescendente.

a questão do negro não ter essa visibilidade toda é em função da própria cor. Normalmente as empresas vinculam sua imagem à questão da cor. Desse modo da pra se entender porque não tem essa visibilidade do negro em cargos mais elevados, onde ele representa de fato as empresas. Eu particularmente vejo isso. Você pode ver [negros] na contabilidade ou onde negro “coloca” a sua voz, como o telemarketing, mas ali ele está ocultamente [...]. (LUCIO, professor e sindicalista, negro) ⁵⁵.

Seguindo o raciocínio de Lucio pode-se concluir que a visibilidade do negro se daria na razão direta da exposição que o cargo por ele ocupado requeresse, ou seja, quanto mais exposto fosse a função do trabalhador negro, menos ele apareceria. Essa idéia vai ao encontro do que diz Antônio Sérgio Guimarães (2000) quando dá detalhes das dificuldades encontradas na realização da pesquisa da qual era coordenador e que tinha por objetivo verificar a possibilidade de tratamento desigual dado a brancos e negros na procura por empregos na cidade de São Paulo. Ele menciona:

as recepcionistas, por lidarem com um público externo ao estabelecimento, faziam da sua imagem pessoal a portadora, em alguma medida, da imagem da firma e do serviço. Nesse sentido, estavam mais sujeitas à triagem segundo aqueles requisitos de aparência e apresentação de si – a cor, dentre eles - considerados, pelos recrutadores, mais condizentes com a imagem da empresa. (GUIMARÃES, 2000, p. 17).

Em relação à mobilidade vertical o caso de Fábio, João e Eduardo é bastante ilustrativo. Os três trabalham na mesma empresa, uma conhecida multinacional de bebidas, e apresentam carreiras diferentes. Fábio, auto-identificado branco, menciona sua ascensão na empresa:

Eu tenho 4 anos de empresa e fui promovido há 6 meses [...] na empresa é a segunda promoção, porque eu entrei com vendedor apoio e depois passei

⁵⁵ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 nov. 2011.

pra vendedor pleno, que eu considero uma promoção [...]. A empresa investe no 'prata da casa'⁵⁶ [...] em média pode-se candidatar a um novo cargo a cada 6 meses. (Fábio, desenvolvedor de negócios, branco)⁵⁷.

João, auto-identificado negro, descreve maiores dificuldades na sua “caminhada” na empresa:

minha caminhada na empresa não foi fácil [...] eu entrei como repositor e já fui promovido 5 vezes, em 9 anos [...] após 1 ano e 1 mês eu consegui uma promoção para auxiliar de merchandising [...] logo depois fui promovido para ser ativador de um novo projeto [...] após 6 meses fui promovido a consultor [...] depois fui promovido a vendedor pleno [...]. Após 4 anos fui promovido a minha atual função de Desenvolvedor de Negócios onde estou há 4 anos. Nessa equipe na qual eu participo eu recebi uma promoção num período de 5 meses e gerou uma certa rejeição [...]. Por que essa pessoa foi promovida se existe gente com rostinho mais bonito, mais aparência, mais agradável do que a minha [eles se perguntavam]. (João, desenvolvedor de negócios, negro)⁵⁸.

Eduardo, auto-identificado afrodescendente, de pele mais clara, menciona o histórico de sua carreira e explica o porquê de não ter chegado há mais tempo num cargo gerencial.

na empresa [...] eu tenho 11 anos e eu entrei lá como vendedor pleno, depois de 2 anos e 8 meses eu fui promovido a supervisor de vendas [...] até então a necessidade para uma promoção era estar cursando um curso de graduação, depois disso o grupo foi vendido [...] e a partir daí tudo mudou. Já exigiram [de mim] um 3.o período [do curso superior] e eu ainda estava no 2o. Depois um 5o. período e eu estava no 3o. e, depois, formação superior. Quer dizer eu já estava no cargo, porém eu não tinha [...] um requisito indispensável. Em 2006 eu tive uma promoção "horizontal" de supervisor de vendas pleno eu passei à supervisor de vendas sênior. E depois disso, em 2008, com a venda da companhia mudou-se novamente o cargo. Eu sou executivo de vendas, mas é uma questão de nomenclatura [...] eu faço o trabalho de supervisão de vendas, fazendo a gestão da equipe. (Eduardo, executivo de vendas, afrodescendente)⁵⁹.

Por se tratar da mesma empresa é possível estabelecer melhor comparação entre os casos de Fábio, João e Eduardo. Fábio, único auto-identificado branco,

⁵⁶ “Prata da Casa” é a expressão utilizada para designar os funcionários que estão a certo tempo na empresa e gozam de prestígio profissional.

⁵⁷ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

⁵⁸ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

⁵⁹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 05 fev. 2011.

entrou como vendedor apoio – aquele que “cobre” as férias dos outros vendedores – e depois passou a vendedor pleno, o que ele considera uma promoção “horizontal”, ou seja, com diferença de rendimento mas sem aumento na hierarquia. Teve uma única promoção com mudança de cargo, envolvendo maior salário e função com mais autonomia. Foram 4 anos e duas promoções.

João, auto-identificado negro, de pele mais escura, entrou na empresa na função de repositor, o primeiro cargo na hierarquia da área comercial, que é um cargo do tipo “braçal”, onde há um grande esforço físico e um menor esforço intelectual. Em 9 anos de empresa foi promovido 5 vezes até chegar à posição de Fábio. Para Eduardo, afrodescendente, que ingressou como vendedor pleno, sua primeira promoção – e única do tipo “vertical” – se deu com quase 3 anos de atividade. De lá até o momento da entrevista ele praticamente ocupou a mesma função, com apenas uma promoção “horizontal”. Parte disso, é bem verdade, se deveu ao fato dele não ter conseguido completar sua graduação no mesmo ritmo em que as oportunidades de promoções “verticais” apareciam para ele.

Embora não se possa fazer uma leitura estritamente “racial” da mobilidade apresentada nos três casos, devido à falta de dados mais representativos sobre uma companhia que tem milhares de funcionários, ainda assim é possível fazer uma análise que leve em conta aspectos raciais, considerando a realidade apenas dos três casos citados. Em primeiro lugar é relevante notar que, sendo Fábio branco ele tenha entrado diretamente no nível de vendedor enquanto João, negro, de pele mais escura, tenha entrado como “repositor”. Obviamente que há uma diferença de idade de 8 anos de Fábio para João, tendo o primeiro 35 e o segundo 27 anos, e isso, por si só, explicaria a entrada de Fábio, que tinha nível superior de educação, diretamente como vendedor, enquanto João, que ainda não terminou a faculdade de Marketing, possuía apenas o nível médio quando ingressou na empresa. Por outro lado, João percorreu o caminho esperado para um jovem negro, de pele escura e baixo nível educacional, entrando no menor escalão hierárquico da empresa, num trabalho “braçal”. Sobre o trabalho “braçal” Lucio questiona, segundo seus conhecimentos como professor de história, “como vai seguir um trabalho intelectual uma população que sempre seguiu o trabalho braçal? Essa é a característica do modelo estamental.” (Lucio, professor e sindicalista, negro) ⁶⁰. Lucio, na verdade,

⁶⁰ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

deixa implícita a idéia de que a imagem mental que fazemos do negro continua muito vinculada ao trabalho braçal e é por ele que muitos trabalhadores negros começam as suas carreiras, como é o caso de João.

Eduardo, por sua vez, iniciou como vendedor pleno, porque possuía maior nível escolar e também experiência anterior na área de vendas, coisa que faltava a João. Eduardo, no entanto, teve uma promoção “vertical” na empresa e outra “horizontal, totalizando duas promoções em 11 anos de companhia, coisa que Fábio conseguiu em 4 anos e João em apenas 2, mas, no caso de João, para funções ainda abaixo do que a colocação inicial de Eduardo. Dessa forma, mesmo considerando-se que Eduardo não tinha os chamados “pré-requisitos” – normalmente o curso superior completo – para alçar a uma posição de gestão em menor tempo, mesmo assim o fato é que Eduardo permanece por mais de 8 anos na mesma função que assumiu ao iniciar seu curso superior. Neste tempo, ele se graduou e concluiu duas pós-graduações e ainda espera a sua chance de ocupar uma gerência.

A considerar os três casos analisados é possível afirmar que a mobilidade vertical verificada neles segue uma tendência que está em consonância com a realidade racial brasileira, onde os negros têm mais dificuldade e um caminho mais longo para ascender a posições de maior prestígio se comparados aos brancos. Dentro do *continuum* negro, aqueles de pele mais escura precisam minimizar sua desvantagem racial, manipulando sua imagem ou fazendo um “esforço extra”. Telles informa que

[...] é importante notar que os negros mais claros são menos discriminados do que os mais escuros, como sugeriram fortemente os modelos de capital humano. Os pardos também estão socialmente mais próximos aos brancos, como indicado pelos dados de casamentos inter-raciais e discriminação residencial. Assim eles são mais capacitados a obter os benefícios simbólicos e materiais da proximidade com os brancos, inclusive tendo maior acesso ao patrimônio e redes sociais. (TELLES, 2003, p. 310).

José Marcos Oliveira, executivo negro da alta direção de empresas multinacionais, menciona em entrevista ao site Consciência Negra a existência de “barreiras sutis” que o negro precisa aprender a superar durante sua carreira profissional.

existe uma fase em que parece que todo mundo está torcendo para você falhar", diz. "Quanto mais visibilidade você ganha no mercado, mais as pessoas duvidam da sua capacidade, porque você é negro". Especialmente quando se está numa posição de comando, **uma equipe pode sabotar o chefe negro** não contribuindo, por exemplo, para se atingir metas. "São barreiras sutis que você precisa aprender a superar". (OLIVEIRA, 2011, p. 1, grifo nosso).

Vânia menciona um caso onde seu chefe recebeu forte "pressão institucional" na empresa em que trabalhava e acabou sucumbindo aos preconceitos que vinham dos subordinados e dos próprios chefes dele.

eu tive um gerente de vendas [...] ele era negro [...] e ele era uma pessoa criticada, **apesar dele ser um dos melhores em resultado**. No dia que ele foi demitido, a pessoa que demitiu ele falou assim: "finalmente demiti aquele negro". (Vânia, gerente de vendas, mestiça, grifo nosso)⁶¹.

É importante ressaltar que a "sabotagem" ou o "boicote" ao empregado negro pode vir tanto de quem está em posições superiores ao discriminado quanto de quem está em posições hierarquicamente inferiores, podendo ser subordinados diretos ou não. Esse fato indica que a percepção da hierarquia racial faz com que se desconsidere a hierarquia de poder que existe na realidade das empresas. Dessa forma os atores da discriminação, independentemente de serem superiores ou subordinados, acabam formando um falso grupo que interage através de um "acordo velado" que visa desprestigiar o alvo do preconceito, desqualificando-o e inferiorizando-o. Antônio Sérgio Guimarães (2002, p. 189-190) demonstra que, muitas vezes, os insultos ligados às relações de trabalho visam deslocar socialmente o insultado mostrando-lhe "o seu devido lugar".

Assim, "sabotagens", "boicotes" ou "perseguições" a empregados negros, sejam eles chefes ou não, estão, principalmente, direcionados ao reenquadramento do indivíduo negro dentro do escopo tradicional da hierarquia racial, na medida em que servem para mostrar o real lugar do negro, dentro do mais puro princípio dos ditados populares de "cada um no seu lugar", "cada macaco no seu galho" ou, o mais recente, "cada um no seu quadrado"⁶².

⁶¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

⁶² A música *Dança do Quadrado* recentemente fez muito sucesso no Brasil, sendo interpretada por diversos cantores. O refrão "cada um no seu quadrado" era cantado de norte a sul do país.

4. 3 O negro nas vendas: comprar pode, vender não?

Atualmente o mercado consumidor está passando por grandes mudanças ocasionadas pelos milhões de pessoas que saíram da “linha da miséria” nos últimos anos. A Revista Exame, especializada em informações nas diversas áreas de negócios e líder nesse segmento jornalístico no Brasil, estampou capa, em uma edição de Julho de 2010, comemorando o fato de, desde 2003, cerca de 19 milhões de brasileiros terem deixado de ser miseráveis (STEFANO, 2010). A Fundação Getúlio Vargas – FGV informou que, apenas no ano de 2006, a miséria diminuiu em 15%, com cerca de seis milhões de pessoas deixando essa condição. (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2007). A BBC Brasil (subsidiária da British Broadcasting Corporation, canal de televisão público da Inglaterra), noticia em seu site, em 13 de julho de 2010, que o IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, órgão do governo federal, prevê para 2012 a erradicação da miséria no Estado de Santa Catarina e Paraná e para 2013 nos Estados de Goiás, Espírito Santo e Minas Gerais. (PEIXOTO, 2010).

Esses dados servem para demonstrar a forte queda na pobreza que o Brasil vem alcançando ao longo dos últimos anos. A esta queda está associada um grande crescimento da população com poder de consumo, situação que vem fazendo a população negra experimentar novas possibilidades enquanto agente de consumo, como nunca o fez em sua história. Mesmo assim, conforme estudo recente do sociólogo Jessé Souza, ainda não é possível afirmar que essa massa integrada ao consumo pertença a um tipo novo de classe média. Souza chama essa nova classe social de “batalhadores” e a descrição que faz parece revelar os contornos da maior parte desse grupo de novos consumidores negros.

A vida dos "batalhadores" é completamente outra. Ela é marcada pela ausência dos privilégios de nascimento que caracterizam as classes médias e altas. E, quando se fala de "privilégios de nascimento", não se está falando apenas do dinheiro transmitido por herança de sangue nas classes altas. Esses privilégios envolvem também o recurso mais valioso das classes médias, que é o tempo. Afinal, é necessário muito tempo livre para incorporar qualquer forma de conhecimento técnico, científico ou filosófico-literário valioso. Os batalhadores, em sua esmagadora maioria, precisam começar a trabalhar cedo e estudam em escolas públicas muitas vezes de baixa qualidade. Como lhes faltam tanto o capital cultural altamente valorizado das classes médias quanto o capital econômico das classes altas, eles compensam essa falta com extraordinário esforço pessoal, dupla

jornada de trabalho e aceitação de todo tipo de superexploração da mão de obra. (SOUZA *apud* MACHADO, 2011, p.2).

Se por um lado, como informa Ilana Strozenberg (2006) os anúncios dirigidos especificamente para negros, há menos de duas décadas atrás, eram principalmente sobre cosméticos e fortificantes, que faziam “reforçar uma imagem do corpo negro como feio e precário, um corpo, enfim, cuja natureza deve ser melhorada e corrigida”, como nos caso dos anúncios de *hené*, “que torna liso e “bom” o cabelo crespo e “ruim”, e os de vermífugos e fortificantes que, como na clássica peça criada por Monteiro Lobato para o Biotônico Fontoura, oferecem uma solução para as agruras do maltratado e mal nutrido Jeca Tatu, por outro lado há atualmente um visível crescimento na publicidade voltada ao novíssimo consumidor negro, como pode ser visto nas Figuras 1, 2, 3 e 4. Todas as campanhas publicitárias exaltam claramente o fenótipo do(a) garoto(a) propaganda numa tentativa de ligar os produtos anunciados a esses consumidores que, por terem passado a linha da miséria ou da pobreza, ou por terem conseguido uma melhor condição sócio-econômica são agora alvos permanentes do mercado.

Por vezes esses consumidores são retratados em modelos que expressam características típicas dos negros, como o cabelo, que pode ser do tipo *rastafári* ou *dreadlock* (Figura 1) ou então num tipo de penteado “afro” (Figura 2), situação que estaria em consonância com a observação de Sansone, para quem “o étnico virou sinônimo de exótico, estranho, não-branco, raro e diferente.” (SANSONE, 2007, p. 10). Outras vezes eles são retratados de modo a sugerirem certa “normalidade”, retratando famílias (Figura 3) ou pessoas no momento íntimo da limpeza (Figura 4, que tem como garota-propaganda uma conhecida atriz da Rede Globo de Televisão). Os produtos também são bastante diversificados, indo desde serviços de telecomunicação móvel (Figura 1), serviços bancários (Figura 2), remédios (Figura 3) até produtos de higiene e limpeza (Figura 4), entre tantos outros.



oi

QUER FALAR DE GRAÇA COM A FAMÍLIA E OS AMIGOS? VENHA PRO OI CONTA TOTAL.

AS LIGAÇÕES ENTRE OS PARTICIPANTES DO PLANO SÃO GRÁTIS DE OI MÓVEL PRA OI MÓVEL. VOCÊ FALA À VONTADE COM MUITA ECONOMIA.

No Oi Conta Total, você junta tudo e ainda tem tarifa zero nas ligações locais de Oi Fixo pra qualquer fixo.

Móvel + Banda larga + Fixo + DDD

Confira outras vantagens:

- Franquia mensal de até 1.000 minutos pra ligações do Oi Móvel e do Oi Fixo pra qualquer móvel ou fixo. Inclui também DDD com o 31.
- Até 4 linhas Oi Móvel por plano.
- Liberdade pra você trocar de plano sem pagar multa.

ASSINE OI CONTA TOTAL E FALE DE GRAÇA COM OS SEUS DEPENDENTES. Ligue pra 0800 285 3131, vá a uma loja Oi ou acesse www.oi.com.br/oicontatotal.

Figura 1 – Propaganda de Comunicação Móvel

Fonte: Acervo do autor



Ter consciência do futuro é pensar sobre o valor que as diferenças têm para a concepção de um mundo mais interessante.

Vivemos num país de diferenças, em que a diversidade de culturas, crenças, raças e idéias estão presentes no nosso dia-a-dia. O Itaú investe na diversidade ao valorizar as diferenças como forma de promover sua performance, e estimula a inclusão com oportunidades iguais aos seus profissionais. O Dia da Consciência Negra é uma data para pensar no futuro e agir em favor da diversidade, para construir uma sociedade mais igualitária e melhor para todos nós.

20 de novembro
Dia da Consciência Negra.

Itaú

Figura 2 – Propaganda de Banco

Fonte: Acervo do autor

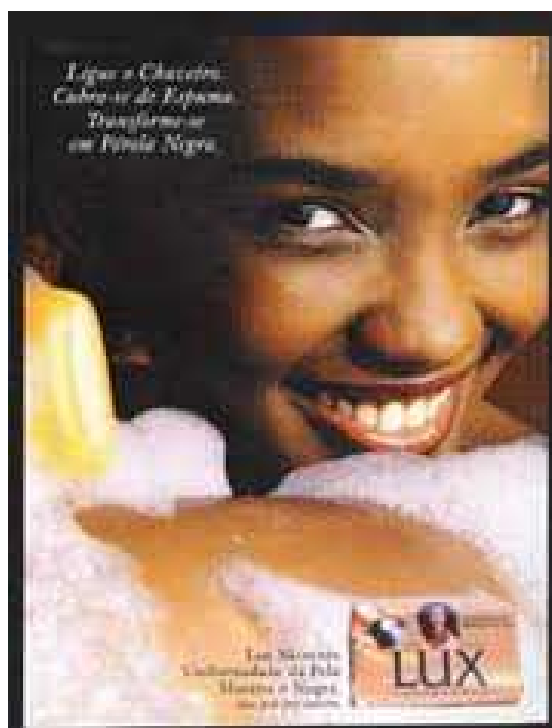


Figura 3 – Propaganda de Sabonete

Fonte: COM CIÊNCIA. Revista Eletrônica de Jornalismo Científico, 2006



Figura 4– Propaganda de remédio

Fonte: COM CIÊNCIA. Revista Eletrônica de Jornalismo Científico, 2006

Assim, há hoje um mercado potencial para consumidores negros e o discurso publicitário parece ter entendido isso na medida em que manteve sua lógica utilitarista ao creditar “o crescimento do mercado de produtos étnicos e a presença cada vez mais evidente de negros na propaganda ao surgimento e expansão de uma classe média negra no Brasil.” (STROZENBERG, 2006, p.3), embora, como vimos a pouco com Souza, o surgimento dessa “nova classe média negra” ainda seja alvo de interpretações diversas entre os estudiosos da questão. Essa mesma lógica levou, no passado recente, à exclusão, na prática, dos personagens negros na propaganda no período em que estes ainda não haviam se integrado à sociedade do consumo.

Ilana Strozenberg lembra que o argumento utilitarista dos publicitários não é o único a explicar essa realidade. Segundo ela um “segundo argumento, de importância central, é o fato de que a presença do negro agrega um valor específico ao produto. Esse valor pode ser nomeado como modernidade.” (STROZENBERG, 2006, p 3).

Hoje, a presença de negros na propaganda é, muitas vezes, “exigência das multinacionais”. Desse ponto de vista, o uso de negros na propaganda não visa atrair consumidores negros, e sim despertar a simpatia dos brancos para a marca da empresa que, com isso, estaria dando provas de ser uma empresa dotada de consciência social. Ou, para usar uma expressão muito em voga, de ser uma “empresa cidadã”, porque valoriza e respeita as diferenças. (STROZENBERG, 2006, p 4).

Há ainda um terceiro argumento que explica a presença negra cada vez maior na propaganda brasileira. Segundo Ilana Strozenberg (2006), essa presença, assim com a defesa do sistema de cotas, por exemplo, é o resultado da pressão intensa dos chamados Movimentos Negros, que conseguiram maior visibilidade na mídia a partir da década de 1990 e fizeram com que a imagem do negro tivesse maior projeção na sociedade como um todo.

Dessa forma há atualmente, de um lado, uma crescente ascensão da pessoa negra a patamares mais elevados das práticas de consumo e essas práticas podem ou não ser incentivadas pela presença também crescente do personagem negro na mídia em geral e, em especial, na propaganda. De outro lado a própria ação do consumo parece estar ligada a novas formas de incorporação da cidadania. Livio Sansone lembra que “o consumo transformou-se em um instrumento de conquista

de direitos civis, e o ato de consumir (ostentosamente) contribui para o sentir-se cidadão”, mas a impossibilidade de consumir “pode levar à frustração e a uma percepção aguda da privação. Sempre que a negritude moderna é associada ao consumo ostentoso de um conjunto de mercadorias, a incapacidade de obedecer a esse ritual pode gerar um sentimento de exclusão racial. (SANSONE, 2000, p. 112).

Lucio acredita que, “onde o negro pode consumir, tem poder aquisitivo, não acontece isso [a discriminação]. Conforme o consumo for maior, maior também será o preconceito porque as pessoas acreditam que o poder aquisitivo do negro é menor”. (LUCIO, professor e sindicalista, negro) ⁶³.

Os negros, após a Abolição, passaram da condição de *não pessoa*, para a de *não cidadão* e, obviamente, *não consumidor*. Durante a maior parte do século XX essa cidadania, na prática, não saiu da fase embrionária, ganhando um impulso mais forte apenas após as reformas constitucionais de 1988. No início do século XXI passaram a incorporar essa cidadania segundo uma “cultura do consumo”. Para Carvalho (2009, p.228) essa cultura surge com o renascimento liberal do fim do século XX que acaba reforçando no senso comum a idéia da substituição dos direitos políticos mais tradicionais pelo direito de consumir. Esta cultura “[...] como se sabe, ao contrário da “igualização dos desiguais” persegue a “desigualização dos iguais”, ou seja, consumir produtos e marcas permite distinguir-me dos demais, caracterizando “quem eu sou” e “quem eu não sou”. (MEIRELLES, 2011).

A cultura do consumo dificulta o desatamento do nó que torna tão lenta a marcha da cidadania entre nós, qual seja a incapacidade do sistema representativo de produzir resultados que impliquem a redução da desigualdade e o fim da divisão dos brasileiros em castas separadas pela educação, pela renda, pela cor. (CARVALHO, 2001, p. 229).

"Na verdade foi durante o primeiro governo civil pós-ditadura, o de José Sarney (1985-1990), que o Brasil viu, pela primeira vez, a idéia de cidadania incorporada às ações de consumo. Com o advento do chamado “Plano Cruzado”, o primeiro de uma série de planos econômicos que visavam à derrubada da inflação e o resgate do poder de compra, milhares de consumidores passaram a fiscalizar os

⁶³ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 24 nov. 2010.

preços no comércio e a denunciar as remarcações, ficando conhecidos como "fiscais do Sarney".⁶⁴

Para Alfredo, o negro atualmente está participando do consumo: "hoje ele [negro] tá entrando no mercado de trabalho. Ele tá entrando no mercado de consumo. Hoje as empresas estão descobrindo que o negro pode consumir (ALFREDO, ex-gerentes de vendas, negro)⁶⁵. Ilana Strozenberg informa que a publicação editorial voltada ao público negro de maior sucesso até hoje no Brasil é justamente uma revista – Raça Brasil – que é bastante questionada por parte Movimento Negro porque estaria voltada excessivamente ao consumo ao invés de levantar as questões políticas mais relevantes quanto à questão racial. "Do ponto de vista dos defensores da revista, por outro lado, o consumo e a estética são, na sociedade contemporânea, instrumentos de luta pela cidadania e, portanto, elementos de uma ação política estratégica." (STROZENBERG, 2006, p 3).

Na população negra, finalmente, um grupo de renda média está se tornando visível. Esse grupo se sente desconfortável com as construções tradicionais da identidade negra como um fenômeno da classe baixa e com a caracterização dos negros como indivíduos incapazes de consumir símbolos de *status* ou que o fazem de maneira grosseira por causa de sua "falta de modos". Não é por acaso que, no Brasil, uma parcela crescente das queixas em relação à discriminação racial resulta da preocupação dos negros mais bem-educados e está relacionada ao consumo, normalmente de supérfluos ou de serviços de alta qualidade [...]. (SANSONE, 2006, p.97)

É interessante perceber que esse "novo caminho" rumo à cidadania – a via pelo consumo – acabou representando aos negros, muitas vezes, mais um momento de interação onde os estigmas, estereótipos e preconceitos latentes no tecido social ressurgiam com razoável regularidade. As várias formas de discriminação racial ou de cor observadas nas relações de consumo somente começaram a ser estudadas há pouco mais de 20 anos, sendo que a maioria das iniciativas de aprofundamento do debate sobre o tema coube primeiramente às entidades ligadas ao Direito. O Seminário "Consumidor Sim, Cidadão Não. As

⁶⁴ O nome "Fiscal do Sarney" ficou nacionalmente conhecido quando o empresário Omar Marczyński, em 1º. de março de 1986, liderou o fechamento de um supermercado em Curitiba em nome do presidente da República, José Sarney. O estabelecimento estaria descumprindo as regras de congelamento de preços estabelecidas pelo recém criado Plano Cruzado. (vide <http://www.youtube.com/watch?v=bOaTJzXW82w>).

⁶⁵ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

Formas Discriminatórias nas Relações de Consumo” promovido pela Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo (1998) nos dá a idéia do quanto recente é a preocupação da sociedade como um todo com a questão da discriminação nas relações de consumo. Outro exemplo é o de palestras sobre o tema, como a que foi proferida pelo Dr. Hédio da Silva Junior, conhecido militante do movimento negro e dos direitos humanos da OAB de São Paulo e ex-Secretário da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania do Estado de São Paulo, que falou sobre "O Consumo e a Discriminação Racial" (Instituto de Defesa do Consumidor, 2005), durante evento em comemoração aos 30 anos do PROCON. Um último exemplo, e mais recente, é o da pesquisa feita pelo PROCON de São Paulo (PROCON, 2009), que revela que parte importante do grupo negro continua sentindo os efeitos da discriminação racial nas relações de consumo.

Assim, os entraves “tradicionais” da caminhada do negro rumo à cidadania aparecem renovados nas relações de consumo, sob a forma de atitudes discriminatórias contra a cor. Conforme pesquisa do PROCON-SP “[...] a maioria dos que afirmaram haver sofrido discriminação pertence ao grupo dos que se declararam de cor preta. Comparativamente, os que se declararam pardos se sentiram menos discriminados.” (PROCON, 2009). Tal constatação vai de encontro à idéia de preconceito “de marca” e preconceito “de origem”, já discutida aqui, na qual Oracy Nogueira demonstra ser a cor e não a ascendência a principal característica para o desenvolvimento de atitudes preconceituosas ou racistas na sociedade brasileira. Dessa forma, quanto mais o fenótipo do negro se distanciar da tipificação africana menores seriam as chances dele sofrer preconceito e quanto mais se aproximar maiores seriam essas chances.

Nesta pesquisa esse “olhar sobre o fenótipo”, essa “busca pela cor” ou “outras características distinguíveis da ascendência racial” se debruçou sobre as áreas de vendas das empresas, especificamente as áreas de vendas externas, como se verá nos parágrafos a seguir. Nestas áreas, aqui chamadas de áreas voltadas aos “olhares de fora”, poderão existir maiores entraves à contratação da pessoa negra ou à sua ascensão, uma vez que são áreas voltadas ao público externo, segundo Guimarães (2000), muito sensíveis à aparência física quando no processo de triagem. Tais áreas representam a “imagem corporativa” da empresa.

A intenção da pesquisa foi a de buscar uma especificidade do trabalho negro na fase intermediária daquilo que se convencionou chamar aqui de Ciclo do Consumo, *a priori* definido pelas fases de *Produção*, *Comercialização* e *Consumo* (vide Figura 5). É justamente esta fase, a da *Comercialização*, onde há grande parte da interação direta e física dos funcionários das empresas com o mundo exterior, que nos interessa pois desnuda o momento maior do contato “B2B” ⁶⁶. Não foi intenção desse estudo pesquisar a relação do consumidor e dos outros agentes envolvidos no processo de comercialização, como compradores, proprietários de lojas ou distribuidores e gestores de compras em geral com as empresas, na figura de seus funcionários das áreas comerciais e de vendas. Na verdade o que se procurou fazer foi, conforme demonstrado a seguir, verificar a participação da pessoa negra nestas áreas como ator, no papel de vendedor ou de gestor, apontando os momentos onde a resistência do racismo poderia implicar barreiras na contratação ou na mobilidade vertical dentro das empresas.

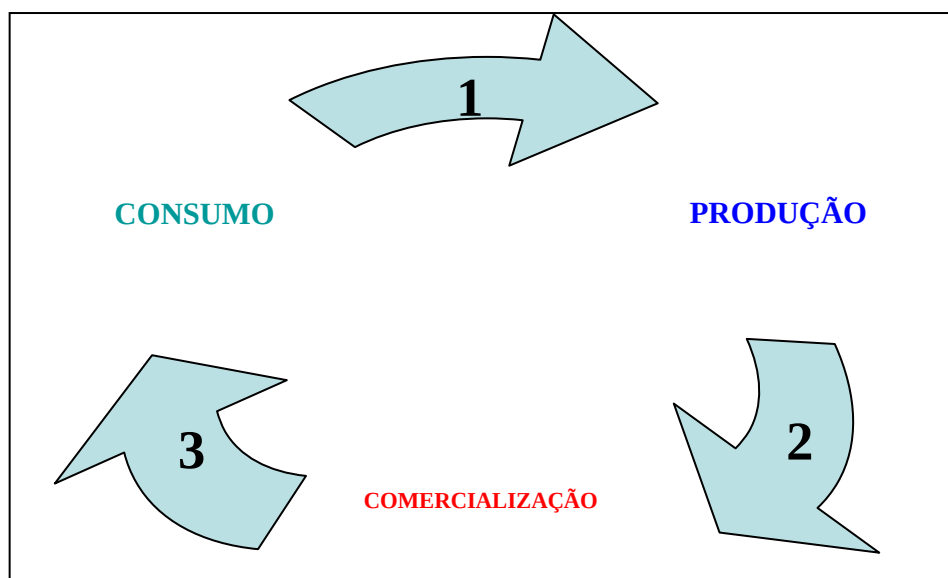


Figura 5 – Ciclo do Consumo

Fonte: Elaborado pelo autor.

⁶⁶ “B2B” é a sigla da expressão em inglês “Business to Business”, criada nos Estados Unidos para designar principalmente negócios entre empresas feitos pela internet. Atualmente está ganhando corpo na designação de negócios do “mundo real”. Numa tradução livre seria algo como “negócio para negócio”, onde não há a participação do consumidor final.

A constatação do PROCON-SP parece prevalecer também nas áreas de vendas, ou seja, a participação desse grupo se torna mais visível quanto maior a distância do fenótipo tipicamente africano. Assim como já antecipava Gilberto Freyre (2000) em 1936 em comparação à sociedade patriarcal decadente do nordeste, os *mulatos* e *mestiços* de todos os matizes parecem manter um pouco mais de facilidade em sua plena participação na sociedade. Nas equipes de vendas externas – problema central dessa pesquisa – não é diferente e as pessoas de pele mais escura parecem ter mais dificuldades quanto às possibilidades de ingresso nesta atividade específica. Essa leitura pode-se obter na análise das fotos de diferentes equipes de venda externas, de diferentes ramos de negócios, que estão relacionadas a seguir. As figuras 6 a 21 se referem a fotos de equipes comerciais e representam empresas de vários ramos da economia, que vendem bens ou serviços, com atuação nacional ou nas regiões sul e sudeste, que é a região geográfica desta pesquisa. Trata-se de encontros profissionais (convenções e/ou reuniões de vendas) e até de lazer que se prestam muito bem ao tipo de análise do fenótipo necessária a este estudo.



Figura 6 – Equipe de Vendas “A”

Fonte: Dalila Textil Lança Coleção Colibri Verão 2011 em SP, 2010.



Figura 7 - Equipe de Vendas “B”

Fonte: Elian Textile Realize Convenção de Vendas, 2010.



Figura 8 - Equipe de Vendas “C”

Fonte: Abril 2009 - Inove, Conquiste e Avance! Convenção de Vendas. Redecard 2009.



Figura 9 - Equipe de Vendas “D”

Fonte: Eventos realizados pela Dinâmica em parceria com a agência Etnaimais9, set. 2010.



Figura 10 - Equipe de Vendas “E”

Fonte: Equipes Saúde Animal Bayer, 2009.



Figura 11 – Equipe de Venda “F”

Fonte: Acervo do autor.



Figura 12 - Equipe de Vendas “G”

Fonte: MELTEX Adulto – Convenção de Vendas, 2009



Figura 13 - Equipe de Vendas “H”

Fonte: MELTEX Adulto – Convenção de Vendas, 2009



Figura 14 - Equipe de Vendas “I”

Fonte: MELTEX Adulto – Convenção de Vendas



Figura 15 - Equipe de Vendas “J”

Fonte: Manga Comunicação e Marketing. Eventos Corporativos



Figura 16 - Equipe de Vendas “K”

Fonte: Tempo Courtier: foto da convenção estadual com toda a equipe da rede netimóveis, 2008.



Figura 17 - Equipe de Vendas “L”

Fonte: Fundação Maxam: foto da convenção de vendas, 2008.



Figura 18- Equipe de Vendas “M”

Fonte: acervo do autor

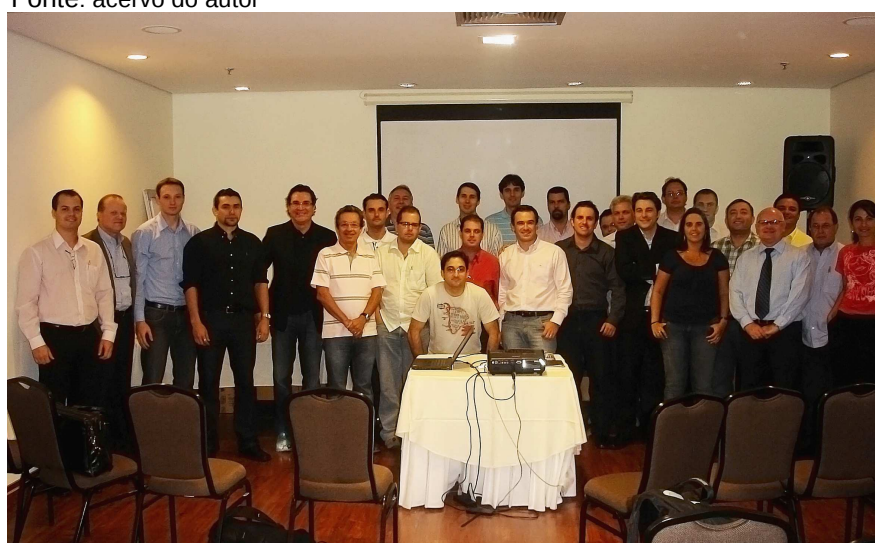


Figura 19 - Equipe de Vendas “N”

Fonte: Johnson Screens/Bombas Geremia realiza Convenção de Vendas. Evento apresentou planejamento estratégico para 2010/2011.



Figura 20- Equipe de Vendas “O”

Fonte: Galeria de Apolar Imóveis: Convenção de Venda 2010.



Figura 21 - Equipe de Vendas “P”

Fonte: CRI GENÉTICA, 2009

Raramente se encontram pessoas de pele mais escura e uma análise mais detida do fenótipo de alguns componentes revela a possibilidade de ascendência africana, mesmo assim para uma pequena proporção. Parece mesmo haver uma razão entre “tom de pele” *versus* “possibilidade de participação”, sendo, assim, mais recorrente a presença do negro quanto mais clara for a sua pele.

É importante observar que a opção por este tipo de análise – a interpretação visual das fotos – se dá não por ser apenas um caminho curto que leva ao objetivo principal de identificar negros nas equipes de vendas externas das empresas, mas na validade metodológica que se justifica ao se considerar a teoria de Oracy Nogueira – antecipada, em certa medida, por Frazier, em 1942, conforme já dissemos – onde a cor conta mais que a origem no processo de discriminação. Assim, faz todo sentido no Brasil se valer da interpretação visual na busca de características fenotípicas que possam distinguir a ascendência das pessoas uma vez que essa prática é amplamente utilizada no próprio cotidiano brasileiro, inclusive nos momentos em que se dá a discriminação.

Considera-se como preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico, para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de origem. (NOGUEIRA, 1985, p. 78-9)

Obviamente que, ao se considerar pessoas de pele mais escura como negros pode-se incorrer no erro da generalização, pois ali pode estar um descendente de indígenas ou até de estrangeiros de vários matizes. A lógica que sustenta essa análise é simples, mas não simplista: se, de fato, apenas 0,7% da população se auto-identifica como amarela ou indígena e 44,2% e 6,9% como parda e preta respectivamente (IBGE, 2010, p. 226), então a quantidade de indígenas no Brasil é muito pequena e a maioria das pessoas de pele escura pode ser consideradas negras, ainda que descendentes de indígenas em muitos casos. Assim, quando é utilizada aqui a cor como critério para identificação da participação ou não do negro nas equipes de vendas está se considerando, conforme Cardoso, o “problema negro”, ou seja, o processo em que “o ‘preconceito de cor ou de raça’ transparece nitidamente na qualidade de representação social que toma arbitrariamente a cor ou outros atributos raciais distinguíveis, reais ou imaginários, como fonte para a seleção de qualidades estereotipáveis. (CARDOSO, 1962, p. 281).

Outro ponto que tornou fundamental o recurso a essas imagens e que será elaborado em maior detalhe nos itens seguintes é que foi a única forma de se conseguir algum tipo de informação quanto à segmentação racial dos componentes das equipes de vendas porque essa informação foi impossível de ser obtida no contato direto com as empresas e tampouco com os dados disponíveis pelo IBGE ou outros institutos de pesquisa porque estes não apresentam tal nível de desagregação. A recusa das empresas se estendeu não apenas aos dados mas também as entrevistas. Houve várias tentativas de entrevistas infrutíferas e os casos revelaram um padrão em que o índice de recusas crescia conforme a hierarquia do candidato a entrevistado, ou seja, quanto maior o cargo do entrevistado menores as chances de concessão de entrevista. Tal fato revela o quanto o assunto racial ainda é considerado tabu no meio empresarial.

A utilização das fotos não tem a pretensão de ser representativa em relação ao segmento profissional pesquisado. As fotos valem mais enquanto ilustração do objeto em discussão. Conforme Peter Loizos (2003, p.144) “[...] ler tanto os registros visuais presentes, como os ‘ausentes’, é uma tarefa de pesquisa possível. Quem falta na fotografia ou na pintura, e por quê? Os jovens? Os velhos? Os pobres? Os ricos? Os brancos? Os negros? E o que essas ausências implicam”. Assim, ainda que as percepções dos leitores sejam diferentes em relação às imagens – o que pode ocasionar opiniões diversas sobre uma maior ou menor participação de

trabalhadores negros nas equipes de vendas – a variação interpretativa se manterá restrita à amplitude cultural própria do cotidiano brasileiro, afinal, é considerando-se essa cultura – a brasileira – que a pesquisa deposita seu postulado.

Para concluir, na visão deste pesquisador, a análise do material fotográfico revelou uma ausência dos descendentes de africanos nas funções das áreas comerciais. Percebeu-se aqui uma nítida relação entre a cor da pele e as possibilidades de participação nesse segmento profissional. Assim como no estudo de Antônio Sérgio Guimarães o peso da aparência física demonstra ser muito relevante nos processos de triagem, talvez porque esta é (a aparência), “em alguma medida também portadora da imagem da firma e do serviço.” (GUIMARÃES, 2000).

A análise do material qualitativo – as entrevistas – revela barreiras comuns aos negros que queiram trabalhar nas áreas de vendas externas. Muitas vezes elas podem ser sutis, como na explicação de João, sobre a existência de preconceito contra negros por parte de seus clientes: “por mais que muitas pessoas não queiram demonstrar, mas existe muito preconceito sim... As pessoas podem não demonstrar na fala, mas num olhar, num gesto. (João, desenvolvedor de negócios, negro)⁶⁷. Este mesmo entrevistado revela que a sutileza pode ceder lugar ao racismo explícito em certos casos, como no que ocorreu com ele logo no início do seu trabalho numa nova rota de vendas:

logo na minha quinta visita o cliente deixou claro que não tinha preconceito mas não gostaria que eu o atendesse. O cliente disse que era uma pessoa racista e que não gostava de negro. Ele não aceita vendedor, nem supervisor e nem gerente negros (João, desenvolvedor de negócios, negro)⁶⁸.

João, ao se deparar com a atitude discriminatória do cliente procurou manifestar sua cidadania: “comuniquei a minha empresa e acionei o 190 [polícia] e fiz uma ocorrência policial. Por mais que ele não goste as coisas mudaram e ele tem que respeitar as pessoas afrodescendentes [...] (João, Desenvolvedor de negócios, negro)⁶⁹. No entanto, a prática corporativa pode não corresponder às expectativas de quem é discriminado e João acabou por surpreender-se com a postura de sua empresa:

⁶⁷ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realiza em 26 jan. 2011.

⁶⁸ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realiza em 26 jan. 2011.

⁶⁹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011

na empresa eles fizeram "vista grossa" tentando "abafar" o caso. Eles me direcionaram para outra rota de atendimento [...] eles frizaram que o mais importante não era a discriminação que eu tinha sofrido, mas sim o potencial de compras do cliente. Foi um caso que me gerou uma indignação [...] num certo período eu fiquei muito desmotivado na empresa[...] a empresa simplesmente não pôde fazer nada por mim, por minha raça[...]eu me senti desvalorizado foi um momento que eu precisei conversar com a psicóloga. No princípio gerou um momento de revolta. Esse cliente até hoje não aceita que nenhum vendedor negro o atenda, seja de que empresa for [...]. Vários amigos meus que o atendem disseram que ele deixou bem claro que quer ser atendido somente por pessoas brancas [...] quando eu passei isso pra minha chefia ele se prontificou de resolver essa situação, mas percebi que ele estava fazendo aquilo pra me enganar num primeiro momento. Passei pro meu gerente regional, mas ele fez o mesmo. (João, desenvolvedor de negócios, negro)⁷⁰.

João ainda informa que um dos outros dois irmãos seus que trabalham na mesma empresa passou por uma situação de discriminação também e teve que “ceder” seu lugar para outro vendedor. Dessa vez trata-se de outro tipo de preconceito

um outro irmão meu já passou pelo mesmo problema. Ele foi atender o cliente e o mesmo pediu para ser atendido por outra pessoa, mas nesse caso envolveu não o racismo, mas outra questão. O cliente era homossexual e queria ser atendido por outro vendedor que também era homossexual. Era um tipo de preconceito, mas de outra forma. (João, desenvolvedor de negócios, negro)⁷¹.

Para efeito da análise que será feito em seguida cabe ainda o relato de mais um caso. Trata-se de situação vivida por Fábio, 35 anos, auto-identificado branco, desenvolvedor de negócios em conhecida multinacional de bebidas e colega de trabalho de João, que menciona um ato de discriminação racial que ocorreu com ele em outra empresa na qual trabalhava.

Eu estive na área bancária [prestando serviços por um empresa terceirizada] e lá tive uma amiga discriminada [...] trabalhávamos na microfilmagem de documentos e a gerência dela era racista. O que fosse pior em termos de documentos e gerência deixava pra ela [...]. Um dia essa menina chegou pra gerência e externou a situação e a gerência confirmou [o preconceito] em alto e bom tom e eu estava na sala ao lado e eu ouvi [...]. Não deu processo mas essa gerente foi remanejada do setor porque isso saíria pra fora da empresa e para não causar conseqüências para a empresa [...]. Pra abafar o caso a diretoria tirou essa gerente e passou pra outra área. E a gerente que saiu não mudou o jeito dela. Eu considero um

⁷⁰ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

⁷¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011

erro da empresa terceirizada que deveria mudar ou desligar a gerente (Fábio, desenvolvedor de negócios, branco)⁷².

Nos casos de João e Fábio as duas empresas mantiveram uma postura que considerou o bom andamento do próprio negócio em detrimento dos direitos civis de seus funcionários. A empresa de João aparentava inclusive mais “tolerância” por empregar homossexuais assumidos e negros e nem assim deixou de seguir a fria lógica do mercado para cuidar do bem estar de seu funcionário. Tanto João quanto a amiga de Fábio experimentaram situações limites quanto à posturas racistas e não tiveram o apoio corporativo esperado.

Para Alfredo, o preconceito nas áreas de vendas foi uma difícil barreira a ultrapassar. Eis seu relato sobre sua entrada nesse segmento do mercado de trabalho nos anos 1970:

pra mim entrar na indústria farmacêutica foi um parto. Minha esposa trabalhava num consultório médico e o médico me indicou pra trabalhar no laboratório... e eu fui o primeiro a passar em todos aqueles testes e angariei a simpatia de um dos chefes... como se fala? Se ouve atrás da porta, né, “as paredes têm ouvido” e ouvi o seguinte: “justo o Alfredo nós vamos ter que admitir”... porque não existia negros na indústria farmacêutica. Eles falaram “nós queremos te admitir mas você não tem carro...”. e o patrão da minha esposa emprestou o carro para eu trabalhar... porque ele era um médico muito importante pra eles... então eles foram obrigados a me admitir. (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro)⁷³.

E continua relatando sua primeira discriminação na área de vendas.

... nesses laboratórios americanos é que eu tive o preconceito... fazia todos os testes... fazia tudo perfeito... as entrevistas... e o que eles falaram: olha Alfredo, não dá pra gente te admitir... é contra a política da empresa... e um deles chegou a falar que era por causa da cor mesmo... foi por volta de 1974... (Alfredo, ex-gerente de vendas, negro)⁷⁴.

Já se vão 37 anos desse caso e atualmente as empresas estrangeiras parecem demonstrar práticas mais inclusivas do que as empresas nacionais. Otavio, outro entrevistado, supervisor de vendas, auto-identificado como branco, 35 anos, menciona que na sua empresa atual – uma grande multinacional do setor de

⁷² Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 26 jan. 2011.

⁷³ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 22 jul. 2010.

⁷⁴ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realiza em 22 jul. 2010.

bebidas energéticas, voltado ao consumidor jovem – o preconceito deve ser banido.

Assim relata Otavio

está escrito nos dez mandamentos lá que é uma empresa sem preconceito. Na minha empresa atual está claro que eles praticam isso [...] eles pregam isso [...] deixam muito claro [...] “nós somos uma marca que não tem preconceito com nada” [...] e se preocupam em não deixar que a marca seja ligada há algum tipo de preconceito. (Otavio, supervisor de vendas, branco)⁷⁵.

Otavio destaca que na sua empregadora anterior, segundo ele, uma genuína multinacional brasileira do setor de bebidas, havia pouquíssimos negros na área comercial, “cerca de 10 ou 15 num total de 500 pessoas lotadas na área comercial do Centro de Distribuição”. (Otavio, supervisor de vendas, branco)⁷⁶. É importante apontar o fato de que a empresa nacional demonstra ter mais barreiras a participação negra do que a empresa estrangeira. Tal fato se tornou comum de certa forma dentro do atual quadro empresarial brasileiro, uma vez que as empresas do exterior costumam ter um olhar mais atento à diversidade do que as nacionais – como no caso pioneiro do BankBoston em relação às ações afirmativas na contratação de jovens negros – embora, conforme Barsted (2011), as empresas nacionais apresentem maiores níveis de adoção de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)⁷⁷.

Dessa forma, se por um lado há claros sinais de que a ascensão social rumo ao consumo é uma forte possibilidade ou já é uma realidade para os negros, por outro lado as chances de participação desse grupo nas atividades ligadas a venda e distribuição dos produtos e serviços parecem ainda muito tímidas. Como vimos anteriormente, não se nota uma presença negra importante nessa área, prevalecendo uma subrepresentação em relação ao conjunto da população brasileira.

⁷⁵ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 05 dez. 2009.

⁷⁶ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada em 05 dez. 2009.

⁷⁷ RSE, segundo o Instituto Ethos de Responsabilidade Social (www.ethos.org.br) é uma “forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

5 CONCLUSÃO

Esta dissertação procurou se concentrar na identificação e análise da presença negra nas áreas de vendas externas de empresas de médio e grande porte. No intuito de demarcar a especificidade do objeto inserimos a investigação na discussão mais ampla sobre relações de consumo de bens e serviços, onde o negro tem forte presença enquanto produtor e uma presença ainda pequena, mas crescente, se comparada às classes médias brancas, enquanto consumidor. No entanto sobre a fase intermediária – que possibilita as ações de consumo, a venda e distribuição dos bens e serviços – não havia ainda literatura que buscasse investigar a presença (ou ausência) negra. Esta dissertação visou contribuir para o preenchimento dessa lacuna.

Neste estudo buscamos pesquisar a situação do indivíduo negro em relação às suas possibilidades de aceitação e ascensão profissional em empregos onde um alto nível de qualificação é cada vez mais exigido, como nas áreas comerciais e de vendas. Para tanto, nessa discussão foram utilizadas as teorias clássicas e contemporâneas sobre as relações raciais no Brasil – englobando também, conseqüentemente, os temas da pobreza, da desigualdade e da exclusão social no país – na análise de diversas situações de preconceito, de atos discriminatórios e de tipos de racismo, que pudessem relacionar a questão racial com outras como “empregabilidade, “mobilidade vertical” e “visibilidade”.

No início desta dissertação buscamos descrever como foi produzida a ideologia racial vigente, sua influência e consequência. O mito da democracia racial foi estudado desde sua gênese até o momento atual, onde ele foi ressignificado por pesquisadores que lhe retiraram o caráter de “falsa consciência” lhe imputando a condição de “mito fundador”. Nesse sentido a democracia racial tem dupla interpretação. Para muitos, aqui incluída a quase totalidade do Movimento Negro organizado e boa parte da elite intelectual e política, ele continua como ideologia de dominação, para outros, parte do movimento social, intelectuais, notadamente antropólogos, mas não só, ele continua como mito, como mito fundador das relações raciais brasileiras e como ideal de nação.

A rediscussão do tema da raça, no pós-ditadura, foi abordada aqui tendo em vista todo o desencadeamento de novas pesquisas, com forte apelo estatístico, a

partir do final de 1980. Fazendo a leitura do material quantitativo existente concluímos que a população negra no Brasil, apesar de apresentar fortes sinais de avanço social e econômico a partir da década de 1990 e, principalmente, de 2000, continua ainda a ocupar os patamares mais baixos da pirâmide social brasileira, tendo rendimentos inferiores aos da população branca, mesmo quando considerado níveis educacionais semelhantes, daí a constatação do racismo. Além disso, descrevemos a existência de um duplo estigma para o negro brasileiro, o da raça e da pobreza. Dessa forma a cor, no Brasil, significa um lugar social e esse lugar implica num menor acesso aos benefícios da cidadania.

Os resultados da pesquisa qualitativa indicam que existem mais similaridades do que diferenças entre as diversas posições ocupadas pelos negros nas empresas em comparação às posições ocupadas por esse grupo racial especificamente nos departamentos de vendas externas. Apesar disso, sendo as áreas de vendas externas, como foi dito diversas vezes nesta dissertação, áreas voltadas aos “olhares de fora”, onde a interação daquele que representa a empresa se dá com o público exterior e que, portanto, com aquele que formará a “imagem corporativa” da instituição, a presença negra, quando houve, se desenvolveu sempre com uma dose extra de pressão, geralmente ligada a uma condição que o empregado negro não tinha como mudar – apesar de tentar manipulá-la para melhor – que é a sua raça.

Outros trabalhos sobre questão racial discutem a existência de estratégias pessoais que visam diminuir as desvantagens raciais, quer seja manipulando o fenótipo – ao alisar o cabelo, ao passar creme que mude a tom da pele, ao usar batom que realce menos os lábios – quer seja tendo cuidados extras com o traje de trabalho. Dessa forma, concluí haver mais facilidade de participação do negro nas equipes de vendas tanto mais o seu fenótipo se distanciar da tipificação africana, ou seja, quanto mais clara for a sua pele, mais liso o cabelo, mais afinado o nariz, mais fino os lábios mais chances de participação em equipes comerciais que interagem fisicamente com o mundo exterior a empresa. Ao contrario, quanto mais escura a pele, mais crespo for o cabelo, mais achatado o nariz, mais grosso os lábios menor chance de participação. É como se o negro pudesse participar, mas só um pouco, só aqueles que não demonstrassem características físicas tão obviamente africanas.

É importante mencionar que a manipulação do fenótipo pode se dar por duas vias, sendo uma a que visa apenas diminuir desvantagens raciais, na medida em que diminui os sinais da negritude, e a outra a que pode atribuir ao manipulador

signos da identidade negra, aumentando esses sinais, e lhe conferindo maior respeito social por parte de possíveis discriminadores. É o caso do uso do cabelo *rastafári* que mencionei ser cultivado por um ativista negro que vê nessa prática uma possibilidade de distinção social que resultaria, em última análise, num tratamento “acima da média” para um negro e “igual à média” em comparação com um branco.

É perceptível que o negro terá uma dificuldade maior em relação ao acesso aos mais variados postos de trabalho que dependam de um processo seletivo onde haja forte carga de subjetividade, pois estará sempre à mercê de um selecionador que pode preferir candidatos brancos, seguindo a hierarquia racial vigente. Outras vezes, quando a vaga é tradicionalmente ocupada através de indicações, o negro poderá ter menos sucesso porque conta com uma rede social menos apta a indicá-lo. Se mesmo assim conseguir sua inserção na empresa, sua carreira poderá ser permeada por dificuldades adicionais na mobilidade vertical interna, devido à ação dos mesmos preconceitos que lhe prejudicaram a entrada.

Dessa forma, a carreira negra nas empresas tende a se tornar especialmente desafiadora e particularmente difícil. O princípio de que os cargos mais elevados, aqueles ligados à alta direção, dependem da construção de uma sólida carreira profissional, explica, em parte, o baixíssimo número de executivos negros encontrados no Brasil, uma vez que a ampla maioria acaba sucumbindo aos efeitos danosos do racismo latente no tecido social, não conseguindo seguir até os níveis hierárquicos mais altos das empresas.

É por isso que o discurso negro dos entrevistados apontou para a necessidade de um “esforço extra”, chamado nos Estados Unidos de “imposto negro”. Mas se para os afro-norteamericanos esse “imposto” se traduz como um preço adicional a ser pago pelo sucesso profissional o mesmo não ocorre no Brasil porque aqui o “imposto” se naturaliza entre os que o praticam e se multiplica na sua utilização. Ele passa de um preço a mais a ser pago por circunstâncias das desigualdades raciais e se torna um ágio social percebido como fundamental. Assim ele se transforma num tipo de ideologia, que será repassado “de pai para filho”.

Acostumados ao “esforço extra” o pequeno grupo que compõe os executivos negros brasileiros, por vezes, é procurado pela mídia, pelos movimentos sociais ou pela comunidade acadêmica quase que como uma raridade, denotando uma imagem de quem conseguiu vencer não apenas o racismo, mas algo como uma “grave doença”, ou ainda, como alguém que possui uma sobre-humanidade, alguém

que possui super-poderes capazes de retirar de si os estigmas da raça e da cor, criando-se, então, a figura do super-homem exótico.

Assim, ao considerar qualidades acima da média para os negros muito capacitados, engendra-se a idéia de “falso positivo” em relação aos negros de alta qualificação. Esta, por sua vez, transforma-se num novo – e pior – preconceito, cuja lógica desumaniza os negros, retirando-lhes a possibilidade de errar como simples humanos, ou como outro qualquer profissional.

A baixa presença de indivíduos negros nas áreas de vendas, constatada pelos dados qualitativos – entrevistas e fotografias – pode ter ocorrido segundo três situações diversas. A primeira ligada às questões das desigualdades estruturais na distribuição de renda e de educação para os negros. Dessa forma à menor renda e a formação escolar precária acabaria deixando “de fora” os candidatos negros. Tal idéia é apenas parcialmente correta, pois a sub-representação negra fica evidente quando contrastada à proporcionalidade racial da população geral com nível superior, na qual a relação entre brancos e negros é de três por um, o que não se verifica, de longe, nas áreas comerciais e de venda.

A segunda está ligada à existência de uma cultura empregatícia alicerçada em redes sociais clientelistas, que agem no sentido de manter a atual hierarquia racial. Assim, o *continuum* negro estaria menos propício a se beneficiar das indicações para vagas de emprego por ter redes sociais menos apta a indicá-lo.

A terceira, por sua vez, está ligada às “estratégias de sobrevivência” que faz com que a população negra deixe conscientemente de buscar vagas para as quais, por questões sociais e raciais, ela imagina não estar adequada. A lógica que embasa esta estratégia considera a mesma leitura da população branca quanto à manutenção da hierarquia racial vigente e tem como consequência a piora da remuneração nos empregos considerados aptos pelos negros.

Com os resultados da pesquisa não foi possível verificar a hipótese de evitação da procura de emprego nas áreas de vendas por parte da população negra. Embora a maioria dos entrevistados mencionasse que era possível que os candidatos negros deixassem de procurar emprego em áreas mais “expostas”, a idéia de que o clientelismo favorece a pessoalidade como norma na procura de empregos ficou mais evidenciada, principalmente considerando-se o papel relevante que as redes sociais têm, no Brasil, quanto às indicações de candidatos a empregos. Estas funcionariam melhor do que características impessoais - como qualificações,

experiências e habilidades – na obtenção de trabalho. Como as áreas de vendas externas se relacionam com o mundo exterior a empresa e têm papel fundamental na formação da imagem corporativa da mesma, é de se esperar que as indicações para estas áreas sejam formuladas com uma dose maior de cuidado quanto à “aparência” do indicado. A idéia de manutenção da hierarquia racial pode, assim, guiar as escolhas nas indicações com base nesta “aparência”.

É importante destacar a importância do desenvolvimento de políticas de Ações Afirmativas nas empresas privadas. Tais práticas podem ter como motivação uma genuína consciência do empresariado em relação à necessidade de aumentar o processo de inclusão da parte subalterna da população, mas podem igualmente ser fruto de uma ação estratégica das companhias no sentido de melhorarem a imagem corporativa transmitida à sociedade como um todo. Assim, a inclusão do negro por parte das empresas pode se dar na forma da mais pura consciência social ou apenas por orientação pragmática de seus dirigentes.

Seja como for o registro de iniciativas inclusivas por parte de empresas, principalmente de grande porte e, muitas vezes, multinacionais, aliado a outras ações reivindicadas pelos sindicatos e incluídas em várias negociações coletivas de trabalho, faz com que a sociedade em geral experimente um momento inédito de discussão franca e aberta sobre as desigualdades raciais. Apesar disso é importante registrar que tivemos muita dificuldade em conseguir entrevistas com profissionais de nível gerencial ou maior – que são, na imensa maioria, brancos – justamente por eles acreditarem que esse assunto poderia, de alguma forma, “comprometer” sua posição junto à empresa. É também verdade que nem empresários e nem sindicalistas conseguiram volume representativo no implemento dessas ações inclusivas, mas as iniciativas são relevantes para um país que, até algumas décadas atrás, estava imerso numa aura mítica de harmonia racial.

Assim, nesta dissertação verificou-se a necessidade de futuras pesquisas que pudessem observar em maior profundidade dois aspectos importantes que emergiram durante nosso estudo: o primeiro é o papel das redes sociais e do clientelismo nos processos de obtenção de emprego por parte dos negros e o segundo se refere à avaliação dos impactos sociais dos programas de ações afirmativas realizados no âmbito da iniciativa privada.

O aumento contínuo da classe média negra também ficou evidenciado na pesquisa. Enquanto classe social emergente e novo mercado consumidor em

potencial, o “poder negro” de consumo poderá contribuir na obtenção de níveis maiores de cidadania, de resgate de auto-estima e de revalorização histórica, desde que associado às pressões políticas e institucionais exercidas pelos movimentos sociais que representam os negros.

Outro fato perceptível durante essa investigação é que o tema do racismo está deixando de ser considerado tabu e, aos poucos, começa a ser considerado como tema de debate no Brasil. O racismo se inclui na discussão maior da diversidade e tolerância que tem sido propagada pela mídia global, sendo incorporado inclusive como mensagem central em diversos meios esportivos, notadamente o futebol. Entidades como a FIFA permanecem em uso contínuo de sua campanha contra o racismo chamada “Say no to racism”, fato amplamente percebido pelos fãs desse esporte em todo o mundo.

A pesquisa trouxe muitas respostas, mas ainda algumas perguntas. Se, de fato, no Brasil, o nível de pobreza vem caindo e já começamos a aceitar a possibilidade de deixarmos de ser um país desigual, então a questão não é mais saber se o negro brasileiro poderá deixar de ser pobre, pois isso tem a ver com o crescimento do país e, talvez, ele possa até deixar de ser mesmo. A questão agora é saber se ele conseguirá deixar de ocupar sempre a base da pirâmide, tanto na renda quanto nas ocupações, mesmo que seja uma pirâmide iniciada pela classe média. Em outras palavras: quando o negro poderá, de fato, permear toda a estrutura social, sem que sua cor defina o seu lugar?

Finalmente, em resposta a pergunta de duplo sentido que dá nome a esta dissertação – “Negro Vende?” – o melhor seria dizer: “em termos” ou “depende”. Negro vende, mas poderia vender ainda mais. Negro vende, mas poderia vender ainda melhor. Há um grande caminho por ser percorrido. Por um lado verificou-se um aumento na participação do trabalhador negro enquanto consumidor, com boa presença enquanto agente das vendas do varejo e presença crescente nas vendas do atacado. No entanto seu desenvolvimento profissional depende de contextos mais ou menos favoráveis à sua presença. Depende de ambientes de trabalho – os da própria empresa ou dos clientes – que apresentem condições positivas em relação às atividades realizadas por equipes inter-raciais, onde a presença de vendedores negros seja vista como natural ou, no mínimo, como algo que enriquece a diversidade dos quadros funcionais e garante o princípio de representação proporcional de cada segmento presente na sociedade

REFERÊNCIA

AAKER, David A.; JOACHIMSTHALER, Erich. Marca forte com mídia alternativa. **HSM Management**, São Paulo, n.5, ano 1, p.38-46, nov.- dez. 1997.

ALVES, Andréia Firmino. **O parlamento brasileiro: 1823-1850**. Debate sobre o tráfico de escravos e a escravidão. 2008. 181f. . Tese (Doutorado em História). Universidade de Brasília, Departamento de História, Brasília. Disponível em <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2605/1/2008_AndreiaFirminoAlves_completo.pdf>. Acesso em: 22/06/2010.

ANDREWS, George Reid. Democracia racial brasileira 1900-1990: um contraponto americano. Dossiê Direitos Humanos. **Revista de Estudos Avançados**. São Paulo, v.11, n.30, mai/ago 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000200008>. Acesso em: 27/08/2010.

ARRUDA, Maria Arminda do Nascimento. Dilemas do Brasil Moderno: a questão racial na obra de Florestan Fernandes. In: MAIO, Marcos Chor. SANTOS; Ricardo Ventura (Org.). **Raça, Ciência e Sociedade**. Rio Janeiro: Fiocruz, 2006.

AZEVEDO, Thales. **Les élites de couleur dans une ville brésilienne**. Paris: UNESCO, 1953.

BARSTED, Paula B. F. **Responsabilidade Social e Multinacionais em Países em Desenvolvimento**. Artigo. Instituto Ethos de Responsabilidade Social. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Responsabilidade%20Social%20e%20Multinacionais%20em%20Pa%C3%ADses%20em%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 01/03/2011.

BASTOS, Elide Rugai. Gilberto Freyre e a questão nacional. In: MOARES, Reginaldo; ANTUNES, Ricardo; FERRANTE, Vera B. (Org.). **Inteligência Brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1986, p.43-76.

BAYER Saúde Animal destaca resultados e perspectivas em convenção de vendas. 17/02/2009. Disponível em: <http://www.beefpoint.com.br/default.asp?noticialID=51755&actA=7&arealD=57&secalD=172>. Acesso em: 11/10/2010.

BOURDIEU, Pierre. Goffman, o descobridor do infinitamente pequeno. In: GASTALDO, Édison (Org.). **Erving Goffman: desbravador do cotidiano**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2004, p.11-12.

BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loïc. Sobre as artimanhas da razão imperialista. **Revista Estudos Afro-Asiáticos**. Rio de Janeiro, ano 24, n.1, p.15-33, maio 2002. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/aaa/v24n1/a02v24n1.pdf>>. Acesso em: 10/09/2010.

CAMPOS, Taiane Las Casas. Administração de *stakeholders*: uma questão ética ou

estratégica? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2002, Salvador. **Anais** Salvador: ANPAD, 2002.

CARDOSO, F. H. **Capitalismo e escravidão no Brasil Meridional**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1962.

CARNEIRO, Maria Luiza Tucci. **Preconceito Racial: Portugal e Brasil-colônia**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

CHERKAOU, Mohamed. Estratificação. In: BOUDON, Raymond (Org.). **Tratado de Sociologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995, p.107-165.

CHIAVENATO, Julio José. **O negro no Brasil: da senzala à Guerra do Paraguai**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

COM CIÊNCIA. Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. 10/07/2006. Disponível em:
<http://www.comciencia.br/comciencia/handler.php?section=8&edicao=15&id=148>.
 Acesso em: 09/10/2010.

COSTA, Joan. **Imagen corporativa en el siglo XXI**. Buenos Aires: La Crujía Ediciones, 2001.

CRÉDICO, Rosângela Gamba. **Identidade e imagem organizacional em uma empresa brasileira**. 2003, 148f. Dissertação (Mestrado em Administração) Fundação Getúlio Vargas – EAESP. São Paulo. Disponível em
<http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec02/article/viewFile/208/287>.
 Acesso em: 29/01/2011.

CRI GENÉTICA. CRI Genética realiza convenção anual de vendas. 14/03/2009. Disponível em: <http://www.crigenetica.com.br/2010/noticias/ler/cod/46/titulo/CRI-GENETICAREALIZA-CONVENCAO-ANUAL-DE-VENDAS>. Acesso em: 11/10/2010.

CRISÓSTOMO, Mario C. **Entrevista – Racismo Institucional**. iBahia.com. Disponível em:
<http://ibahia.globo.com/entrevistas/artigos/default.asp?modulo=60&codigo=192264>
 Acesso em: 28/02/2011.

CULTURA NEGRA. **Executivos Negros**. Disponível em:
<http://www.culturanegra.com.br/executivosnegros.htm>. Acesso em: 08/03/2011.

D'ADESKY, Jacques. A Ideologia da Democracia Racial no Limiar do Anti-Racismo Universalista. **Revista Semiosfera**. Rio de Janeiro, n.8, ano 5, p. 1-9, dez. 2005. Disponível em http://www.semiosfera.eco.ufrj.br/conteudo_nt_06Dadesky.htm. Acesso em: 03/11/2010.

D'ADESKY, Jacques. **Pluralismo Étnico e Multiculturalismo: Racismo e Anti-racismos no Brasil**. Rio de Janeiro: Pallas, 2009.

DALILA BLOG. Dalila Textil Lança Coleção Colibri Verão 2011 em SP. 2/01/2010. Disponível em: <http://dalilatextil.wordpress.com/>. Acesso em: 11/10/2010.

DAMATTA, Roberto. **Palestra**: Projeto TIM Grandes Escritores. Juiz de Fora, 2008. Disponível em <http://www.acesa.com/direitoshumanos/arquivo/fiquesabendo/2006/11/20-negros_damatta/>. Acesso em: 02/10/2010.

DAMATTA, Roberto. **Relativizando**: uma introdução à antropologia Social. Rio de Janeiro: Rocco, 1987.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. **Estudos e Pesquisas**. São Paulo, n. 14, ano 2, p. 1-81, nov. 2005. Disponível em <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq14112005_mulhernegra.pdf>. Acesso em: 03/01/2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos. **Estudos e Pesquisas**. São Paulo, n. 26, ano 3, p. 1-15, nov. 2006. Disponível em <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq26negros_2006.pdf>. Acesso em: 03/01/2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos. **Estudos e Pesquisas**. São Paulo, n. 37, ano 3, p.1-34, nov. 2007. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>. Acesso em: 03/01/2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. A Desigualdade entre Negros e Não-negros no Mercado de Trabalho, no período 2004-2008. **Os negros nos mercados de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo**. São Paulo, p.1-14, nov. 2009. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/ped/sp/negroormsp2009.pdf>>. Acesso em: 08/01/2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. A Desigualdade entre Negros e Não-negros no Mercado de Trabalho, no período 2004-2008. **Os negros nos mercados de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte**. São Paulo, p.1-7, nov. 2008. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/ped/bhz/negrobhz2008.pdf>>. Acesso em: 08/01/2011.

DIAS, Mariana. Pesquisa: Dimensões da Cidade. **Revista Pacto pela Cidadania**. Rio de Janeiro, p. 1-31, 2011. Disponível em

<<http://www.pactopelacidadania.org.br/index.php/artigos/197-pesquisa-dimensoes-da-cidade>>. Acesso em: 19/01/2011.

DOMINGUES, José Maurício. Desenvolvimento, Modernidade e Subjetividade. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.14, n.40, p. 81-93, jul. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v14n40/1710.pdf>>. Acesso em: 04/03/2011.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento da negritude: uma breve reconstrução histórica. **Revista de Ciências Sociais Mediações**. Londrina, v. 10, n.1, p. 25-40, jan.-jun. 2005. Disponível em <http://www.historia.uff.br/tempo/artigos_livres/v12n23a07.pdf>. Acesso em: 26/08/2010.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos histórico. **Revista Tempo**. Rio de Janeiro, n. 23, p. 100 -122, Jul. 2007. Disponível em <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/viewFile/2137/2707>>. Acesso em: 30/08/2010.

ENGLANDER, Alexander David Anton Couto. O pensamento social de Oliveira Vianna e a cidadania no Brasil – de 1920 ao fim da década de 1940. **Revista Habitus**. Rio de Janeiro, v.7, n. 2, p. 5-23, dez. 2009. Semestral. Disponível em <http://www.ifcs.ufrj.br/~habitus/pdf/7_2_oliveiraecidadania.pdf>. Acesso em: 25/08/2010.

ETNAIMAS9. Set. 2010. Disponível em: <http://www.dinamicalazer.com.br/?actA=4>. Acesso em: 11/10/2010.

FUNDAÇÃO Maxam: foto da convenção de vendas, 2008. Disponível em: http://www.fr8.com.br/maxam/?page_id=661. Acesso em: 11/10/2010.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global, 2007.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala** (1933). 26 ed. Rio de Janeiro: Record, 1989.

FREYRE, Gilberto. **Sobrados e Mucambos**: decadência do patriarcado rural e desenvolvimento urbano – introdução a história da sociedade patriarcal. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

FRY, Peter. **Entrevista com Peter Fry**. p.1-3, dez. 2000. Disponível em <<http://www.comciencia.br/entrevistas/fry.htm>>. Acesso em: 19/09/2010.

FRY, Peter. **Entrevista com Peter Fry e Antônio Sérgio Guimarães falam sobre ações afirmativas**. p.1-4.2010. Disponível em <http://www.acaoeducativa.org.br/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=633>. Acesso em: 29/09/2010.

FRY, Peter. O que a Cinderela negra tem a dizer sobre a política racial no Brasil. **Revista USP**. São Paulo, n. 28, p. 122-135, dez. - fev. 1995. Disponível em <<http://www.usp.br/revistausp/28/09-fry.pdf>>. Acesso em: 02/10/2010.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Miséria, Desigualdades e Políticas de Renda**: O

Real do Lula. Rio de Janeiro, 19 set. 2007. Disponível em <<http://www3.fgv.br/ibrecps/RET3/index.htm>>. Acesso em: 30/01/2011.

GALERIA de Apolar Imóveis: Convenção de Venda 2010. 14/05/2010. Disponível em: <https://picasaweb.google.com/101459466555364456412/ConvencaoDeVendas2010#5471205944377849170>. Acesso em: 11/10/2010.

GINZBURG, Jaime. Política da memória no Brasil: Raça e história em Oliveira Vianna e Gilberto Freyre. **Revista Iberoamericana de filosofía, política y humanidades Araucária**. Sevilla, Universidad de Sevilla, v. 8, n. 15, p. 36-45, abr. 2006.

GOFFMAN, Erving. **A Representação do EU na vida cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 1975.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. Rio de Janeiro: Zahar, 3. ed., 1980.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 2008.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 28. ed., Coleção Temas Sociais. Petrópolis: Vozes. 2009, Cap. 4, p.79-108.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Tratamento desigual de brancos e negros na procura de empregos na Região Metropolitana de São Paulo**. 2000. Disponível em <<http://www.fflch.usp.br/sociologia/asag/Tratamento%20desigual%20de%20brancos%20e%20negros%20na%20procura%20de%20empregos%20na%20Regiao%20Metropolitana%20de%20Sao%20Paulo.pdf>>. Acesso em: 20/11/2010.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Classes, Raças e Democracia**. São Paulo: 34, 2002.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Democracia Racial**. 2003, 22p. Disponível em <<http://www.fflch.usp.br/sociologia/asag/Democracia%20racial.pdf>>. Acesso em: 11/08/2010.

GUIMARAES, Antonio Sérgio Alfredo. Entrevista com Carlos Hasenbalg. **Tempo social**. São Paulo, v. 18, n. 2, p. 259-268, nov. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702006000200013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15/09/2010.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. O Projeto UNESCO na Bahia. In: **Comunicação ao Colóquio Internacional “O projeto Unesco no Brasil: uma volta crítica ao campo 50 anos depois”**. Centro de Estudos Afro-Orientais da Universidade Federal da Bahia. Salvador, jul. 2004.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Preconceito racial**: modos, temas e tempos. São Paulo: Cortez, 2008. (Coleção Preconceitos).

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Raça e os estudos de relações raciais no Brasil. **Novos Estudos**. São Paulo, n. 54, p.147-156, jul. 1999.

GURGEL, Argemiro Eloy. **A Lei de 7 de novembro de 1831 e as ações cíveis de liberdade na Cidade de Valença (1870 a 1888)**. 2004. 112f. Dissertação (Mestrado em História Social) Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp000013.pdf>>. Acesso em: 22/06/2010.

HARAZIM, Dorrit. A vida é bela?. **Veja on line**. São Paulo, 1999. Disponível em <http://veja.abril.com.br/030399/p_046.html>. Acesso em: 20/01/2011.

HARRIS, Marvin. Les Relations Raciales à Minas Velha Communauté Rurale de la Région Montagneuse du Brésil Central. In: Wagley, Charles. **Races et Classes dans le Brésil Rural**. Paris: UNESCO, 1952.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle; LIMA, Márcia. **Cor e Estratificação Social**. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 1999.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Caderno Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v.18, p.57-65, supl.18, 2002. Disponível em <<http://www.scielo.org/pdf/csp/v18s0/13793.pdf>> Acesso em: 12/09/2010.

IANNI, Octavio. A Sociologia de Florestan Fernandes. **Estudos Avançados**. São Paulo, v.10, n.26, Jan-abr.1996. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141996000100006>. Acesso em: 10/02/2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (RJ). **Brasil**: 500 anos de povoamento. Apêndice: Estatísticas de 500 anos de povoamento. 2000, p. 223. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/brasil500/index2.html>>. Acesso em: 22/06/2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (RJ). **PME Cor ou Raça**. (Pesquisa Mensal de Emprego). Set. 2006. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impressao.php?id_noticia=737>. Acesso em: 07/01/2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (RJ). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. **Estudos & Pesquisas**. Informação Demográfica e Socioeconômica, 2007a. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2007/indic_sociais2007.pdf>. Acesso em: 11/02/2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (RJ). Síntese de Indicadores Sociais. Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira 2007. **Estudos & Pesquisas**. Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro, n. 21, 2007b. Disponível em <http://200.130.7.5/spmu/docs/indic_sociais2007_mulher.pdf>. Acesso em: 10/12/2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (RJ). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. **Estudos & Pesquisas**. Informação Demográfica e Socioeconômica, 2009. Disponível em <http://www.ibge.com.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicisociais2009/indic_sociais2009.pdf>. Acesso em: 21/12/2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (RJ). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. **Estudos & Pesquisas**. Informação Demográfica e Socioeconômica, 2010. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicisociais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em: 07/01/2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR - IDEC. **O consumo e a discriminação racial**. Palestra proferida pelo Dr. Hédio da Silva Jr. 18 nov. 2005. Disponível em <<http://www.idec.org.br/emacao.asp?id=1052>> Acesso em: 11/02/2010.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas** – Pesquisa 2010. São Paulo, nov. 2010. Disponível em <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf>. Acesso em: 06/01/2011.

IVO, Anete Brito Leal. George Simmel e a “Sociologia da Pobreza”. **Caderno CRH**. Salvador, v.21, n.52, p. 171-180, Jan.-Abr. 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792008000100013>. Acesso em: 11/02/2010.

JAIME JUNIOR, Pedro. Um texto, múltiplas interpretações: antropologia hermenêutica e cultura organizacional. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, v.42, n.4, p.72-83, out.-nov.-dez.2002. Disponível em <<http://www16.fgv.br/rae/redirect.cfm?ID=1201>>. Acesso em: 09/10/2010.

JOHNSON Screens/Bombas Geremia realiza Convenção de Vendas. Evento apresentou planejamento estratégico para 2010/2011. 19/02/2010. Disponível em: <http://www.radarindustrial.com.br/noticia/johnson-screensbombas-geremia>. Acesso em: 11/10/2010.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. São Paulo: Atlas, 1994.

LOIZOS, Peter. Vídeo, filme e fotografias como documentos de pesquisa. In: BAUER, Martin W. GASKEL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2003.

LOPES, Marcos Rogério. Dispense o headhunter. **Revista Você S/A**. 12 jun. 2009. Disponível em: <<http://vocesa.abril.com.br/desenvolva-sua-carreira/materia/dispense-headhunter-476875.shtml>>. Acesso em: 08/03/2011.

MAGALHÃES, Alânia. Trabalho e Educação: os efeitos da educação sobre o processo de estratificação social entre brancos e não - brancos no Brasil. In: SEMINÁRIO NACIONAL SOCIOLOGIA E POLÍTICA- SOCIEDADE E POLÍTICA EM TEMPOS DE INCERTEZA, 1, 2009, Curitiba/PR. **Anais...** Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2009. Disponível em <<http://www.humanas.ufpr.br/evento/SociologiaPolitica/GTs-ONLINE/GT5%20online/EixoI/trabalho-educacao-AlaniaMagalhaes.pdf>>. Acesso em: 11/02/2010.

MAIO, Marcos Chor. O projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v.14, n.41, out. 1999. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v14n41/1756.pdf>>. Acesso em: 29/08/2010.

MAIO, Marcos Chor. O Racismo no microscópio: Oracy Nogueira e o projeto UNESCO. **Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe**, v. 19, n.1, 2008. Disponível em <http://www1.tau.ac.il/eial/index.php?option=com_content&task=view&id=236#footnote3>. Acesso em: 30/08/2010.

MAIO, Marcos Chor; SANTOS, Ricardo Ventura. Cientificismo e Antirracismo no Pós-2ª. Guerra Mundial: uma análise das primeiras Declarações sobre Raça da Unesco. In: MAIO, Marcos Chor. SANTOS, Ricardo Ventura (Org.). **Raça como Questão: história, ciência e identidades no Brasil**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010, p. 145-170.

MANGA Comunicação e Marketing. Eventos Corporativos. Disponível em: <http://www.mangacom.com.br/site/areas-de-atuacao/eventos-corporativos.php>. Acesso em: 11/10/2010.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MELTEX Adulto – Convenção de vendas, 7/3/2009. Disponível em <http://blog.meltex.com.br/2009/05/07/convencao-de-vendas-maio-2009-cariacica-es>. Acesso em: 11/10/2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Trabalho de Campo: Contexto de observação, interação e descoberta. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 28. ed. Coleção Temas Sociais. Petrópolis. Vozes. 2009. Cap. 3, p. 61-77.

MINGUEZ, Norberto. Un marco conceptual para ala comunicaci3n corportativa. **Revista de Estudios de Comunicaci3n**. Bilbao, n. 7, maio 1999. Dispon3vel em <<http://www.ehu.es/zer/zer7/minguez73.html>>. Acesso em 28/01/2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. Formalismo sociol3gico e teoria do conflito. MORAES FILHO, Evaristo de. (Org.). **Simmel**. S3o Paulo: 3tica, 1983, p.07-44.

MOREIRA, Marcos. Executivo. Negro. E bem sucedido. **Revista Raça Brasil**. S3o Paulo, 08 mar. 2011. Dispon3vel em: <<http://racabrasil.uol.com.br/cultura-gente/102/artigo28393-2.asp>>. Acesso em: 05/03/2011.

MOTTA, Roberto. Paradigmas de interpretaç3o das relaç3es raciais no Brasil. **Estudos Afro-asi3ticos**. Rio de Janeiro, n. 38, p. 113-133, dez. 2000. Dispon3vel em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2000000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17/09/2010.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude**: usos e sentidos. S3o Paulo: 3tica, 1988.

NOGUEIRA, Oracy. **Tanto preto quanto Branco**: estudos de relaç3es raciais (1954). S3o Paulo: T.A. Queiroz. V.9,1985. 133 p. (Biblioteca b3sica de Ci3ncias Sociais).

NUNES, M3nica; TORRENT3, Maurice de. Estigma e viol3ncias no trato com a loucura: narrativas de centros de atenç3o psicossocial, Bahia e Sergipe. **Revista de Sa3de P3blica**. S3o Paulo, v.43, supl.1. Ago. 2009. Dispon3vel em <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102009000800015>. Acesso em: 07/03/2010.

OLIVEIRA, Jos3 Marcos. **Executivos Negros**. Entrevista ao site Cultura Negra. Dispon3vel em: <<http://www.culturanegra.com.br/executivosnegros.htm>>. Acesso em: 07/03/2011.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - SEÇ3O DE S3O PAULO. **Semin3rio discutir3 discriminaç3o contra negros, mulheres e idosos nas relaç3es de consumo**. S3o Paulo, 05 nov. 1998. Dispon3vel em <<http://www.oabsp.org.br/noticias/1998/11/05/137>>. Acesso em: 03/02/2010.

ORGANIZAÇ3O INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Negociaç3o coletiva de trabalho e equidade de g3nero e raça no Brasil**. Bras3lia: OIT, v. 1, 2009. Dispon3vel em <<http://www.dieese.org.br/esp/negociacaoColetivaEquidadeGenero2009.pdf>>. Acesso em: 10/01/2011.

ORTIZ, Renato. **Cultura Brasileira & Identidade Nacional**. S3o Paulo: Brasiliense, 2009.

PAUGAM, Serge. **A Desqualificaç3o Social**: ensaio sobre a nova pobreza. S3o Paulo: Cortez: 2003.

PEIXOTO, Fabr3cia. Ipea prev3 erradicaç3o da mis3ria em SC e PR em 2012. **BBC Brasil Not3cias**. Bras3lia, 13 jul. 2010. Dispon3vel em

<http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2010/07/100713_ipea_pobreza_fa_cq.shtml> . Acesso em: 30/01/2011

PIERSON, Donald. **Negroes in Brazil**. Chicago: University of Chicago Press, 1942.

PINTO, João Alfredo da Costa. Gilberto Freyre e o Lusotropicalismo como ideologia do Colonialismo português (1951–1974). **Revista UFG**. Goiânia, n. 6, ano XI, p. 145-160, Jun. 2009. Disponível em <http://www.proec.ufg.br/revista_ufg/junho2009/gilbertofreire.pdf>. Acesso em: 26/08/2010.

PIZZIO, Alex. Desqualificação e qualificação social: uma análise teórico conceitual. **Revista Mal-estar e Subjetividade**. Fortaleza, v.9, n.1, p. 209-232, mar. 2009.

PROMOVIEW. Elian Textile Realize Convenção de Vendas. 28/04/2010. Disponível em: <http://promoview.com.br/canais/elian-textil-realiza-convencao-de-vendas/>. Acesso em: 11/10/2010.

PROTEÇÃO E DEFESA DO CONSUMIDOR (SP). **Discriminação Étnico Racial nas Relações de Consumo**. Perfil e Percepção do Consumidor Afro Descendente. Nov. 2009. Disponível em <<http://www.procon.sp.gov.br/pdf/relatoriopesquisadiscriminação.PDF>> Acessado em 28 jan. 2010.

REDECARD. Abril 2009 - Inove, Conquiste e Avance! Convenção de Vendas 18/3/2009. Disponível em: <http://www.mixbrandexperience.com.br/cases.asp?pag=2&id=43&cat=2>. Acesso em: 11/10/2010.

RIOS, Flavia de Mateus. **Institucionalização do Movimento Negro no Brasil contemporâneo**. 2008. 168f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade São Paulo, São Paulo.

ROCHA, Emerson. Cor e dor moral. Sobre o racismo na ralé. In: SOUZA, Jessé. (Org.). **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. Cap. 15. p. 368.

RODARTE, Mario Marcos Sampaio, *et al.* Os negros no mercado de trabalho do município de Belo Horizonte: tendência à igualdade de condições?. **Revista Pensar BH/Política Social**. Belo Horizonte, n. 22, p. 30-35, maio 2009.

RODRIGUES, Jaime. **O infame comércio**: propostas e experiências no final do tráfico de africanos ao Brasil (1800-1850). 1994. 257f. Dissertação (Mestrado em História), Universidade Estadual de Campinas. Campinas. Disponível em <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=000074888>>. Acesso em: 23/06/2010

SANSONE, Livio. **Negritude sem Etnicidade**: o local e o global nas relações raciais e na produção cultural negra do Brasil. Salvador/Rio de Janeiro: EDUFBA, 2007.

SANSONE, Livio. Os objetos da identidade negra: consumo, mercantilização, globalização e a criação de culturas negras no Brasil. **Mana**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, abr. 2000. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132000000100004&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 01 fev. 2011

SANTOS, Jocélio Teles dos. De armadilhas, convicções e dissensões: as relações raciais como *efeito Orloff*. **Revista Estudos Afro-asiáticos**. Rio de Janeiro, v.24, n.1, p. 167-187, maio 2002. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/eea/v24n1/a07v24n1.pdf>>. Acesso em: 13/09/2010.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O Espetáculo das Raças**: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 2008a.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Retrato em branco e negro**: jornais, escravos e cidadãos em São Paulo no final do século XIX. São Paulo: Companhia das Letras, 2008b.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. Raça Sempre Deu o que Falar. In: FERNANDES, Florestan. (Org.). **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global, 2007.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Racismo no Brasil**. São Paulo: Publifolha, 2001. 95f.

SCHWARTZMAN, Simon. **As Causas da Pobreza**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2004.

SCHWARTZMAN, Simon. Das estatísticas de cor ao Estatuto da Raça. In: Fry, Peter *et al.* (Org.). **Divisões Perigosas**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

SILVA, Maria L. **Racismo e os efeitos na saúde mental**. In: I SEMINÁRIO SAÚDE DA POPULAÇÃO NEGRA DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2004. **Anais...** São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.mulheresnegras.org/doc/livro%20ledu/129-132MariaLucia.pdf>>. Acesso em: 02/03/2011.

SILVA, Antonio Fonseca. **A formação da imagem e seu processo de comunicação empresarial**. In: V CONGRESSO DE LETRAS: DISCURSOS E IDENTIDADE CULTURAL. Caratinga/MG. 2005. **Anais...** Caratinga/MG, p. 23-34, mai. 2005. Disponível em : <<http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec02/article/viewFile/208/28>>. Acesso em: 05/03/2011

SIMMEL, Georg. El Pobre. Sobre la individualidad y las formas sociales. In: SIMMEL, Georg (Org.). **Sobre la individualidad y las formas sociales**. Quilmes:Universidad Nacional de Quilmes, 2002, p. 218-246.

SIMMEL, Georg. Geral – Problemas metodológicos fundamentais. In: MORAES FILHO, Evaristo de (Org.). **Simmel**. São Paulo: Ática, 1983. Coleção Grandes Cientistas Sociais, 34.

SIMMEL, Georg. Geral – Sociabilidade – um exemplo de sociologia pura ou formal. In: MORAES FILHO, Evaristo de (Org.). **Simmel**. São Paulo: Ática, 1983. Coleção Grandes Cientistas Sociais, 34

SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SP). **PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego**. O mercado de trabalho sob a ótica da raça/cor, 2007

Disponível em <http://www.seade.gov.br/pdfs/consciencia_negra.pdf>. Acesso em: 08/01/2011.

SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SP). Acesso ao Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. **Os negros no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo**. 2010. Disponível em <http://www.seade.gov.br/produtos/ipnmt/estudos/nov2010/pdf/ipnmt_estudo_nov2010.pdf>. Acesso em: 07/01/2011.

SKIDMORE, Thomaz E. **Preto no Branco**: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

SKIDMORE, Thomaz E. Raça e Classe no Brasil: perspectiva histórica. In: LOVELL, Peggy A. (Org.). **Desigualdade racial no Brasil contemporâneo**. Belo Horizonte: CEDEPLAR-FACE-UFMG, 1991, p. 35-50.

SMITH, Greg. Instantâneos '*sub espécie aeternitatis*' Simmel, Goffman e a sociologia formal. In: GASTALDO, Édison (Org.). **Erving Goffman**: desbravador do cotidiano. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2004, p. 47-80.

SOARES, Sergei. A demografia da cor: a composição da população brasileira de 1890 2007. In: THEODORO, Mario (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, nov. 2008, p.97-118. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 12/10/2010.

SOUZA, Jessé. Entrevista concedida a Uirá Machado. **Folha de São Paulo**, 13 fev. 2011. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/874777-e-um-erro-falar-que-existe-nova-classe-media-diz-sociologo.shtml>>. Acesso em: 20/02/2011.

STEFANO, Fabiane. Consumo: a força que move a economia. **Revista Exame**. São Paulo, n. 972, 28 jul. 2010.

STEPAN, Nancy Leys. **A Hora da eugenia**: raça, gênero e nação na América Latina. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

STROZENBERG, Ilana. Branca, preta, híbrida: qual é a cor da beleza na propaganda brasileira hoje?. **Com Ciência**: Revista Eletrônica de Jornalismo Científico, n. 78, 10 jul. 2006. Disponível em <<http://www.comciencia.br/comciencia/handler.php?section=8&edicao=15&id=148>>. Acesso em 01/02/2011.

STROZENBERG, Ilana. O apelo da cor: percepções dos consumidores sobre as imagens da diferença racial na propaganda brasileira. **Comunicação, Mídia e Consumo**. São Paulo, v. 2, n. 4, p. 199-220, jul.2005. Disponível em <<http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/43/43>>. Acesso em: 13/02/2011.

SULAMERICA. Passeio Ecológico Cultural realizado dia 30/05/2009 pela Dinâmica Treinamento e Lazer com acompanhamento de guias ecológicos especializados no

Jardim Botânico e Memorial do Imigrante com a empresa SulAmerica. Disponível em: <http://www.dinamicalazer.com.br/?actA=4>. Acesso em: 11/10/2010.

TAVARES, Mauro Calixta. **A força da marca: como construir e manter marcas fortes**. São Paulo: Harbra, 1998.

TEDESCO, João Carlos. Georg Simmel e as ambigüidades da modernidade. **Ciências Sociais Unisinos**. Porto Alegre, p.57-67, jan/abr 2007. Disponível em <http://www.unisinos.br/publicacoes_cientificas/images/stories/pdfs_ciencias/v43n1/art06_tedesco.pdf>. Acesso em: 06/03/2010.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

TEMPO COURTIER:foto da convenção estadual com toda a equipe da rede netimóveis no intuito de divulgar os nossos produtos aos principais formadores de opinião do mercado imobiliário: os corretores de imóveis. 26/6/ 2008. Disponível em: <http://renatoavelar.blogspot.com/2008/06/vdeo-da-conveno-de-vendas-da.html>. Acesso em: 11/10/2011.

THE ECONOMIST. **A better today**. Brazil's growing middle class wants the good life, right now. London: Print Edition, 2009. Disponível em <<http://www.economist.com/node/14829501>>. Acesso em 20/01/2011.

THEODORO, Mario. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: THEODORO, Mario (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA. 2008, p. 15-44. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 12/10/2010.

THEODORO, Mario. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, Luciana (Org.). **Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2005. Cap. 3, p. 91-126. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/questaosocial/Cap_3.pdf>. Acesso em: 06/01/2011.

TEMPO COURTIER:foto da convenção estadual com toda a equipe da rede netimóveis no intuito de divulgar os nossos produtos aos principais formadores de opinião do mercado imobiliário: os corretores de imóveis. 26/6/ 2008. Disponível em: <http://renatoavelar.blogspot.com/2008/06/vdeo-da-conveno-de-vendas-da.html>. Acesso em: 11/10/2010.

VELHO, Gilberto. Gilberto Freyre: Trajetória e singularidade. **Revista Sociologia, Problemas e Práticas**. Lisboa, n. 58, p. 11-21, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/spp/n58/58a02.pdf>>. Acesso em: 25/08/2010.

VÉRAN, Jean-François. Prefácio. Raça existe? Clarificando equívocos, devolvendo a pergunta... .In: MAIO, Marcos Chor. SANTOS, Ricardo Ventura (Org.). **Raça como Questão**: história, ciência e identidades no Brasil. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010, p. 9-17.

APÊNDICE A: PERFIL DOS ENTREVISTADOS

NOME	AUTO-IDENTIFICAÇÃO RACIAL	PERCEPÇÃO RACIAL / TOM DA PELE SEGUNDO O PESQUISADOR	IDADE	PROFISSÃO
Vânia	Mestiça	Mulata/clara	43	Gerente de vendas
Vera	Negra	Negra/escura	46	Economista/militante negra
Alfredo	Negro	Negro/escuro	62	Ex-gerente de vendas
Otávio	Branco	Branco/claro	35	Supervisor de vendas
Fábio	Branco	Branco/claro	35	Desenvolvedor de negócios
Claudio	Negro	Negro/escuro	55	Militante do movimento negro
Lucio	Negro	Negro/escuro	48	Professor e sindicalista
João	Negro	Negro/Escuro	27	Desenvolvedor de negócios
Eduardo	afrodescendente	Mulato/claro	35	Executivo de vendas