

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
FACULDADE DE ECONOMIA**

Gabriel Gualberto

Desigualdade racial na elite ocupacional brasileira

Governador Valadares

2024

Gabriel Gualberto

Desigualdade racial na elite ocupacional brasileira

Monografia apresentada ao curso de Ciências
Econômicas da Universidade Federal de Juiz
de Fora, Campus Governador Valadares,
como requisito para obtenção de título de
Bacharel em Ciências Econômicas
Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Amanda Ferrari Uceli.

Governador Valadares

2024

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Gualberto, Gabriel Soares.

Desigualdade racial na elite ocupacional brasileira / Gabriel Soares Gualberto. -- 2024.

36 f.

Orientadora: Amanda Ferrari Uceli

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Faculdade de Economia, 2024.

1. Desigualdade racial. 2. Mercado de trabalho. 3. Racismo estrutural. I. Uceli, Amanda Ferrari, orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
Departamento de Economia do Campus GV

ECO013GV MONOGRAFIA II
ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às 09:30 horas do dia 01 de outubro de 2024, na sala B209 do prédio da Faculdade Anhanguera, foi instalada a banca do exame de Trabalho de Conclusão de Curso para julgamento do trabalho desenvolvido pelo(a) discente Gabriel Gualberto, matriculado(a) no curso de bacharelado em Ciências Econômicas. A Prof.^a Amanda Ferrari Uceli, orientadora e presidente da banca julgadora, abriu a sessão apresentando os demais examinadores, os professores: Sahra Ferreira Pinheiro.

Após a arguição e avaliação do material apresentado, relativo ao trabalho intitulado: *Desigualdade racial na elite ocupacional brasileira*, a banca examinadora se reuniu em sessão fechada considerando o(a) discente:

- Aprovado (a)
- Aprovado (a) com correções
- Reprovado (a)

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata que vai assinada pelos presentes.

Governador Valadares, 01 de outubro de 2024.

Amanda Ferrari Uceli

Orientador(a)

Sahra Ferreria Pinheiro

Membro da Banca I

Gabriel Gualberto

Aluno (a)



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Ferrari Uceli, Professor(a)**, em 01/10/2024, às 14:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sahra Ferreira Pinheiro, Professor(a)**, em 01/10/2024, às 18:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gabriel Soares Gualberto, Usuário Externo**, em 01/10/2024, às 20:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2014479** e o código CRC **1B77D9C3**.

Referência: Processo nº 23071.934839/2024-91

SEI nº 2014479

AGRADECIMENTOS

Em meio as incertezas que a vida impõe a todos, me vi de certa forma desacreditado e sem esperança que esse trabalho fosse ficar pronto e em boas condições, mas aqui está meu trabalho de conclusão de curso, primeiramente agradeço a Deus que sempre esteve ao meu lado me abençoando e a Virgem Maria por suas intercessões e consolos dado no caminho difícil até aqui.

No início do agradecimento cito que tinha o desejo que ficasse um trabalho em boas condições, isso se dá pelo fato de ser um tema de extrema importância para mim. A questão racial sempre fez parte da minha vida e por muitos anos me senti perdido sem entender algumas dores, mas com o passar do tempo e com o desenvolver de um olhar crítico para o assunto, entendi as dores que sempre tive e não conseguia explicar, o atual trabalho então é uma forma de demonstrar as outras pessoas toda estrutura racista que impõe ao negro um lugar subalterno, e tenho muito a agradecer a minha orientadora pelo esforço e pelo olhar resiliente para comigo em todo período da escrita, desde suas correções ao momento de conversa e partilha após as reuniões, tenho certeza que começo a monografia como orientando e acabo como amigo.

Agradeço a minha namorada em especial que sempre foi ponto de apoio nesta caminhada e esteve sempre ao meu lado, aos amigos que fizeram a caminhada mais leve, Ayla Lucia, Tiago Alves, Isabela Carraro, Lucas Kenji, Alice Vasconcelos, Ludmila Alexandrino e em especial Rômulo Vieira que me inspirou a ser uma pessoa melhor e me dedicar cada dia mais me ensinando muito. Dado as dificuldades da vida, eu preciso agradecer a Gisele que me ajudou muito com o seu trabalho, mas em especial com seu carinho e compreensão, se não fosse sua dedicação este trabalho não poderia ser feito.

Por fim agradeço a minha família, tanto ao meu pai e a minha mãe, mas em especial a minha mãe que sempre foi uma grande entusiasta do meu estudo, que sempre viu o estudo como uma forma de eu conseguir sair um pouco das estatísticas propostas aos negros no Brasil, enfim, nós estamos conseguindo mãe, temos uma caminhada ainda, mas este trabalho é um passo fundamental, a construção histórica e política da sociedade brasileira não foi feita para que estivéssemos escrevendo e lendo isso. Mas nós conseguimos.

RESUMO

Esse trabalho tem o objetivo de discutir a desigualdade racial no mercado de trabalho, elucidando a disparidade racial na elite ocupacional, sendo esta desigualdade fruto de uma construção político e histórica que forjou um racismo estrutural impondo ao negro um lugar subalterno em todos os âmbitos da vida social. A sociedade brasileira é construída em meio a um processo colonialista e com extrema influência do mercado negreiro e da escravização do negro, a ideologia de que o negro era um ser de menor civilização e por isso poderia ser explorado como um animal perpetuou longos tempos na sociedade brasileira, um exemplo é o racismo científico que buscava justificar a exploração do negro. Outrossim, por meio desses traumas e mecanismos impostos ao negro em toda construção da sociedade, esta se forma com o ideal do negro sendo um ser menos humano e por ser assim não merecia as mesmas condições de vida, nem mesmo após a lei Eusébio de Queiroz e a Lei Áurea mudou-se a percepção quanto ao negro, assim, não houve cisão em que o negro fosse inserido na sociedade de forma humanizada, mas, na verdade, houve leis que excluía o negro, até mesmo do mercado de trabalho assalariado, leis que induziam a imigração de Europeus e outros povos para ocupar os postos de trabalho no Brasil, gerando um enorme desemprego nos ex escravos. Dessa maneira, o atual trabalho busca verificar, ainda persiste a desigualdade racial na elite ocupacional no mercado de trabalho Brasileiro? Para verificação utilizou-se, de forma acessória, após a exposição de todo debate do racismo estrutural o índice de hierarquização racial, proposto por Chadarevian (2011), no índice observa-se uma disparidade entre as regiões brasileiras sendo o Sul com menor índice, logo com maior desigualdade racial na elite ocupacional, outro fator que também é alarmante é a desigualdade salarial entre raças, com negros com menor participação nos agrupamentos com maiores salários, destaque para o agrupamento de 20 salários mínimos ou mais. Portanto, pode-se ver que a desigualdade racial no mercado de trabalho persiste no Brasil na atualidade, a elite ocupacional tem disparidade na participação entre negros e brancos e o salário também reflete esta desigualdade racial, com pessoas brancas ocupando cargos da elite ocupacional e recebendo maiores salários.

Palavras-chave: Desigualdade racial, Racismo estrutural, elite ocupacional, mercado de trabalho.

ABSTRACT

This work aims to discuss racial inequality in the labor market, elucidating the racial disparity in the occupational elite. This inequality is the result of a political and historical construction that forged structural racism, imposing a subordinate position on Black individuals in all aspects of social life. Brazilian society was built amid a colonialist process with a profound influence from the slave trade and the enslavement of Black people. The ideology that Black individuals were beings of lesser civilization and, therefore, could be exploited like animals persisted for a long time in Brazilian society; an example of this is scientific racism, which sought to justify such racism. Moreover, through these traumas and mechanisms imposed on Black people throughout the formation of society, the ideal emerged that Black individuals were less than human and, as such, did not deserve the same living conditions. Even after the Eusébio de Queirós Law and the Golden Law, perceptions of Black people did not change. There was no break that allowed for the humane inclusion of Black individuals in society; rather, there were laws that excluded them, even from the wage labor market. These laws encouraged the immigration of Europeans and other peoples to fill job positions in Brazil, resulting in significant unemployment among former slaves. Thus, this current work seeks to verify whether racial inequality persists in the occupational elite of the Brazilian labor market. To verify this, the racial hierarchy index proposed by Chadarevian (2011) was used as an accessory measure after discussing structural racism. The index shows a disparity among Brazilian regions, with the South having the lowest index, indicating greater racial inequality in the occupational elite. Another alarming factor is the wage disparity among races, with Black individuals having lower representation in higher salary brackets, particularly in the grouping of 20 minimum wages or more. Therefore, it can be seen that racial inequality in the labor market persists in Brazil today. The occupational elite exhibits disparity in participation between Black and white individuals, and salaries also reflect this racial inequality, with white individuals occupying elite positions and receiving higher salaries.

Key-words: Racial inequality, Structural racism, occupational elite, job market

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Composição da amostragem da sociedade Brasileira presente nos dados	27
Tabela 2: Composição da amostragem das regiões por etnia.....	28
Tabela 3: Composição da elite ocupacional da amostragem por etnia.....	28
Tabela 4: Participação das regiões na composição da elite ocupacional.....	29
Tabela 5: Composição da elite ocupacional da amostragem por sexo.....	29
Tabela 6: Composição da elite ocupacional da amostragem por regiões.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	12
2.1 RAÇA E RACISMO.....	12
2.2 LEGADO ESCRAVOCRATA NA FORMAÇÃO SOCIAL.....	14
2.3 RACISMO E O REFLEXO NA ATUALIDADE.....	20
3 EXERCÍCIO EMPÍRICO.....	23
3.1 DADOS E ANÁLISES DESCRITIVAS.....	26
3.2 ÍNDICE DE HIERARQUIZAÇÃO RACIAL.....	30
4 CONCLUSÃO.....	33
5 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	34

1 INTRODUÇÃO

Segundo Chadarevian (2011), é consenso entre os cientistas sociais a presença de desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil, diferindo opiniões apenas quanto ao grau e à evolução do fenômeno descrito. No que cerne a temática da desigualdade racial na elite ocupacional, Vieira (2021) apresenta resultados que reafirmam a existência de desigualdade racial na elite ocupacional do Brasil, e que apesar de ter o índice de hierarquização racial (IHR) crescente ao longo dos anos, de 2005 a 2015, este crescimento não é contínuo, mas díspar entre as regiões brasileiras. A disparidade ainda se encontra quando comparado a situação brasileira com a de outros países, um exemplo é o Estados Unidos na situação de desigualdade racial de rendimentos que segundo Chadarevian (2011) de 1980 a 2002 a evolutiva nos rendimentos foram muito mais favoráveis aos negros e mestiços dos Estados Unidos, frente aos negros e mestiços Brasileiros, saindo de um patamar semelhante em 1980, em que os não brancos tinham uma renda de aproximadamente 57% da dos brancos em ambos os países citados, já em 2002 essa relação de rendimentos subiu nos Estados Unidos para 65%, enquanto não houve uma mudança significativa no Brasil, revelando desta forma a eminente desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro.

Diante do exposto, argumenta-se que a sociedade brasileira impôs ao negro um lugar subalterno em sua construção, existindo um processo histórico e político que findou oportunidades para pessoas pretas em todos os âmbitos de suas vidas, sendo assim a partir desta construção e deste lugar subalterno imposto aos negros, ainda é possível observar nos dias atuais as consequências e instrumentos elaborados para gerar uma desigualdade racial, sendo a diferença étnica na composição da elite ocupacional uma exemplificação da mesma. Assim, observa-se que a chamada elite ocupacional aqui tratada vai ser a elite ocupacional urbana de um país, englobando categorias de administradores, empregadores, gerentes e profissionais liberais, já que segundo Chadarevian (2011) são essas categorias no mercado de trabalho que mais se aproximam da propriedade dos meios de produção e de informação. Ademais, é no mercado de trabalho que o ceifamento das

oportunidades se expressa de maneira mais evidente para a população preta, segundo Vieira (2021). Isso se deve ao fato de ser o campo em que o ser humano consegue interação social e econômica na sociedade em que está inserido.

Portanto, questiona-se se a desigualdade racial na elite ocupacional no mercado de trabalho brasileiro persiste, ainda em 2019, em uma visão macrobrasileira, mas com um olhar também regional, considerando as cinco regiões do Brasil. Ao responder tal questionamento, este estudo contribui com o debate e sobre os impactos do preconceito racial na medida em que propõe uma abordagem que trata o racismo como um processo histórico e político, causando um mecanismo complexo que gera discriminação e desigualdade, assim o debate aprofundado do racismo emerge como grande diferencial do atual trabalho.

Nesse contexto, o presente estudo tem como principal objetivo apresentar um pouco da temática da desigualdade racial no mercado de trabalho, considerando a construção da sociedade brasileira que produziu o racismo estrutural impondo ao negro um lugar subalterno em todos os âmbitos da vida. Além disso, evidenciar uma parte da conjuntura, sistêmica, através da discussão proposta, que inseriu o preto em uma posição subalterna e que dificulta a ocupação destes na elite ocupacional. Assim, também é por objetivo trazer acessoriamente dados empíricos que comprovem o que se diz academicamente. Para tanto, busca-se aprofundar-se na temática racial a fundo para discutir a desigualdade racial na elite ocupacional e suas causas na sociedade brasileira, além de replicar um índice de hierarquização racial com intuito de medir a desigualdade racial na elite ocupacional, índice este desenvolvido por Chadarevian (2011). Desta forma utilizou-se dados retirados da pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD).

O presente trabalho se organiza, além desta introdução, de modo que no capítulo 2 é apresentada a discussão teórico e empírica da literatura sobre a construção de um racismo estrutural na sociedade brasileira, ocasionando como produto uma desigualdade racial na elite ocupacional no mercado de trabalho. No capítulo 3 encontra-se a discussão sobre o índice de hierarquização racial de Chadarevian (2011) utilizado nesta monografia e expõe-se os dados e manipulações feitas na base, demonstra-se as características da base considerada no trabalho e apresenta as análises descritivas propostas, além de trazer o índice de

hierarquização racial calculado e seus resultados. Por fim, o último capítulo pode ser visto as considerações finais do trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Sobretudo, tendo a possível desigualdade racial na elite ocupacional no mercado de trabalho brasileiro, é objetivo do atual trabalho discutir um pouco da construção do racismo estrutural no Brasil, e como este impacta a desigualdade racial na elite ocupacional bem como trazer resultados empíricos sobre o problema de pesquisa apresentado.

2.1 RAÇA E RACISMO

“As instituições são racistas porque a sociedade é racista.” (Almeida, 2018)

Segundo Almeida (2018), o uso do termo raça como diferenciação de seres humanos começa a ser utilizado no século XVI, sendo este um termo não estático. Na retaguarda do uso da classificação dos indivíduos pela raça, existe conflito, poder e decisão, tratando-se de um conceito relacional e histórico, derivado da construção política e econômica das sociedades contemporâneas. A raça, por sua vez, tem o objetivo de diferenciação e estruturação de uma cadeia de valoração que ganha relevância com a construção do homem através da filosofia moderna. Remetendo ao iluminismo, que coloca o homem como sujeito e objeto de conhecimento, constitui-se, do ponto de vista intelectual, as ferramentas que tornaram possível a classificação de seres humanos, de onde deriva a distinção entre selvagem e civilizado.

A partir da ferramenta iluminismo que culmina na possibilitação da diferenciação citada, tem-se o surgimento de termos como racismo e preconceito racial, desta forma se faz necessário entender termos comumente usados, mas que apesar de iniciais nos estudos das relações raciais são muitas vezes confundidos, o preconceito, discriminação e o racismo são essenciais para o debate da desigualdade racial em qualquer âmbito. Sendo assim, Almeida (2018) se refere ao racismo como uma forma sistemática de discriminação com várias concepções,

entre as quais destacam-se as seguintes: individualista, institucional e estrutural. A primeira concepção, individualista, trata o racismo como algo “anormal” dentro da sociedade, ou seja, uma patologia inserida em alguns indivíduos do corpo social, que deve ser corrigida a partir do direito e dos instrumentos legais. Nesta abordagem, nota-se uma obsessão pela legalidade, mesmo que este arcabouço legal tenha permitido regimes e movimentos racistas como nazismo e apartheid.

A segunda concepção trata o racismo a partir das desigualdades no âmbito das instituições, derivado dos movimentos observados no funcionamento das entidades, que proporcionam estabilidade social. Considerando que estas estruturas são representadas pelas instituições, que agem de forma a absorver os conflitos preexistentes na sociedade, mantendo-os sob controle, presume-se que estas moldam o comportamento social. Entretanto, no contexto brasileiro, Almeida (2018) destaca que as instituições são majoritariamente comandadas por homens brancos, com poder de definir e coordenar ações da sociedade, exercendo poder político e econômico que subjugam grupos étnicos e minorias.

Para Almeida (2018), a concepção institucional representa um avanço no estudo de relações raciais, se comparada à concepção individualista, mas há questões que não são tratadas por essa concepção. As instituições têm o objetivo de coordenação e orientação normalizada de comportamentos, que orientam a ação social coletivamente, além de absorver conflitos. Logo, os conflitos se tornam internos, e em uma sociedade previamente racista, ocorre a perpetuação das desigualdades (Almeida,2018).

Desse modo, a concepção institucional é um avanço no estudo das relações raciais. No entanto, diante da manutenção da ordem social que as instituições buscam resguardar através de regras e imposições de padrões, estas só têm sua funcionalidade pelo fato de se ter uma estrutura social previamente existente, dessa forma as instituições internalizam conflitos preexistentes na sociedade, de forma a reproduzi-lo. Sendo assim o racismo é algo “normal” dentro da sociedade brasileira, toda uma construção política e histórica que colocou o negro em uma situação subalterna no meio social brasileiro. O racismo estrutural, portanto, parte do princípio de pertencimento a um processo social que acontece de forma velada e que é erroneamente vinculada à tradição Almeida (2018).

Entre as correntes de pensamento, reiterando a noção do racismo estrutural, cresce no Brasil, no começo do século XX, a aceitação da noção de democracia racial, que defende a ideia que não existiam linhas de cor ou barreiras legais dificultadoras de ascensão social para pessoas não brancas, o que compromete o debate sobre o racismo no país. Nesse contexto, o racismo foi considerado uma falácia e a falta de negros na elite ocupacional e com piores condições de trabalho eram vistas como consequência do corrompimento dos negros na escravização, que, segundo essa teoria, reduziu a capacidade labral e cognitiva desses indivíduos. Observa-se então uma exemplificação do que Myrdal (1974) nomeou de causas acumulativas, se pessoas negras sofrem com a desigualdade e falta de oportunidade ao acesso à educação, conseqüentemente estas pessoas vão sofrer para conseguir empregos e se manterem neles, além da falta de acesso a informações para maior cuidado com a saúde, assim todo esse sistema que impõe ao negro esse lugar subalterno ajuda a reforçar os estereótipos, no caso do Brasil que o negro fora corrompido, e por assim ser, não era capaz de ocupar cargos no mercado de trabalho assalariado. Ante o exposto, fica evidente que a raça como parâmetro de classificação social é derivada de relações de poder próprias do capitalismo e, artificialmente, cria um sistema social desigual e estruturalmente degradante para os negros, fundamentando, com isso, a noção de racismo estrutural e suas conseqüências. Em economias em que o capitalismo se instalou tardiamente, como no caso brasileiro, os impactos do racismo institucionalizado são ainda mais nefastos, como será percebido a partir das discussões propostas nas próximas seções.

2.2 LEGADO ESCRAVOCRATA NA FORMAÇÃO SOCIAL

Almeida (2018) ressalta que a história do racismo moderno sofre influência das crises estruturais do capitalismo. A necessidade de mudança quanto a intervenção estatal para reabilitar a estabilidade econômica e política, sendo, na verdade, reabilitação do processo de valorização capitalista, provocaram mudanças

que resultaram em formas de subjugar a população negra. Além disso, a divisão racial do trabalho é importante para a compreensão do impacto do racismo estrutural na sociedade, sendo essa advinda de uma escravidão que, segundo Moura (2020), seria única, diferente de todas as formas de escravidão nas Américas. O escravizado no Brasil seria trabalhador, instrumento para a produção de mercadorias e, ao mesmo tempo, mercadoria.

A escravidão tem, portanto, papel fundamental na formação da sociedade brasileira, não houve cisão desde a subjugação do negro através da escravidão até os dias atuais, argumenta-se que este passado faz parte do capitalismo dependente do Brasil e alimenta a divisão racial do trabalho citada anteriormente além do racismo (Costa, 2017). Assim, findado o período escravagista institucionalizado, a extorsão, a violência e as dominações pautadas na raça não cessaram. As diversas adversidades, falta de inclusão na sociedade, desemprego e más condições de vida, vividas por negros após a abolição são de caráter estrutural (Alves, 2022).

Outrossim, Moura (2014) argumenta que o Brasil foi dividido em duas épocas quanto ao escravismo, escravismo pleno e escravismo tardio, sendo a Lei Eusébio de Queiroz, a lei que proporcionou a extinção do tráfico internacional de homens e mulheres escravizados sendo um marco que estabelece o surgimento de uma burguesia tardia no Brasil, que não é capaz de desempenhar funções dinamizadoras atribuídas à burguesia europeia. A mudança do escravismo para o trabalho livre demandou que houvesse buscas por alternativas que viabilizassem a permanência da elite em seu lugar de privilégios. Portanto o escravismo Brasileiro deu lugar ao trabalho livre, mas a dinâmica de exploração do negro não foi alterada, foram criadas alternativas para manutenção da elite em seu local de privilégios, o senhor de escravos dá lugar ao fazendeiro de café, sendo os últimos herdeiros diretos, não houve uma cisão entre a escravidão e o racismo atual Bersani (2018, apud Moura, 2010).

Segundo Martins (2014), a consolidação da ideologia que consideravam negros incompatíveis com o trabalho assalariado, logo, eles eram conflitantes com o desenvolvimento necessário ao Brasil. Tal argumento justifica o início ao contingente de imigração europeia com destino ao Brasil para preencher as vagas no mercado de trabalho, que servia ao objetivo adicional do “embranquecimento” da sociedade,

pois acreditava-se que só a branquitude levaria o Brasil ao desenvolvimento. Dessa forma, o ponto alto da divisão racial do trabalho no Brasil foi, justamente, a política de imigração, Santos Neto (2015) mostra que o excedente de mão de obra industrial na Europa foi escoado para outros continentes, particularmente para o Brasil a partir de políticas de incentivo à migração. As leis desenvolvidas visavam a imigração de europeus, ato que marginalizava a população de ex-escravos, fato exemplificado com a carta régia que estipulou a separação de terras no Rio Grande Do sul para Irlandeses, e do Decreto de 16 de Maio de 1818, que estabeleceu as normas para o assentamento de famílias suíças, com gastos de viagens e outros custos cobertos. Tais legislações evidenciam que as normas migratórias tinham como objetivo excluir africanos e afro-diaspóricos. Além disso, exemplificando o argumento descrito, em 1920 52% dos trabalhadores das indústrias de São Paulo eram imigrantes e dentre os 48% restantes, a maioria era filhos de imigrantes. Portanto, houve uma desqualificação dos trabalhadores negros no novo regime de trabalho e no estágio de acumulação de capital. (Silva, 2020).

Em contraponto, considerando o desenrolar histórico do negro quanto ao mercado de trabalho, Vieira (2021) argumenta que, a partir de 1931, a lei de amparo ao trabalhador brasileiro nato, assinada por Getúlio Vargas, que estipulava que dois terços dos trabalhadores de indústrias deveriam ter nascido no Brasil, trazem, em alguma medida, favorecimento aos descendentes dos ex escravos, portanto dava-se a sensação de equidade racial, e que a problemática brasileira mudara, agora a questão era a pobreza, a desigualdade social e não mais racial.

Ademais, Martins (2014) argumenta que na década de 1940 quando são consolidadas as relações de trabalho sob bases corporativistas a participação do negro no setor primário da economia era de 40%, já na década de 1950 esse número aumenta para 42,5%, mostrando que apesar de tímida as ações sociais na época, ainda assim houve melhora na inserção do negro ao mercado de trabalho. Ainda assim, a inserção do negro acontece com mais significância a partir da industrialização pesada (1956-1964), apesar desta inserção colocar o negro em trabalhos mais manuais como a indústria de transformação dinâmica (16,4%) e na indústria tradicional (13,4%).

Esta incorporação do negro no mercado de trabalho somado ao processo de urbanização acontecido no Brasil acarretou a sensação de inexistência de desigualdade racial, assim o passado escravista era superado e surgia no Brasil a democracia racial segundo Vieira (2021), apesar de haver participações discrepantes sociais quanto as etnias, Chadarevian (2011) apresenta dados em que a predominância de brancos na elite ocupacional era de 7%, enquanto de negros era de 1%.

A idealização de uma democracia racial, muito influenciada pela inexistência de regimes segregacionistas como houvera nos Estados Unidos e na África do Sul, permanece intocável até o surgimento, depois da segunda guerra mundial, de um estudo feito pela organização das nações unidas para educação, ciência e cultura (UNESCO) em que apesar de inicialmente esperar-se relações harmoniosas entre as etnias, observa-se que no Brasil existia preconceito racial. (Heringer, 2002)

Entretanto, a partir da instauração do governo militar no Brasil a democracia racial toma contornos de verdade indiscutível, com o governo descrito suprimindo várias formas de liberdade intelectual e atividade política. Apesar de assolar a liberdade e manifestação política, neste momento histórico surge movimentos sociais que lutavam para uma melhora social, em meio aos movimentos citados destaca-se o movimento negro que buscava ganhos nas relações raciais no país naquele momento. (Heringer, 2002).

Todavia, com o fim da ditadura militar em 1985 reflete-se um grande avanço quanto ao debate da desigualdade racial na sociedade brasileira, assim começa o passo de reconhecer a omissão frente a população negra e buscar promover ações que gerassem igualdade social e racial segundo Vieira (2021), além disso a constituição de 1988 foi de extrema importância na luta contra a desigualdade racial, sendo a nova constituição redigida buscando atender as diversas demandas sociais, englobando a racial.

Porém, apesar da desigualdade racial ter voltado ao debate, Carvalho (2012) apresenta a ideia de que negros brasileiros acumularam desvantagens históricas em todas dimensões da realidade social, e tais desvantagens não foram corrigidas com o desenvolvimento social, econômico e cultural. Exemplificando o autor revela que educacionalmente a desigualdade racial reforça a condição marginalizada dos

negros na sociedade brasileira. Chadarevian (2011) revela que em 2003 a participação do negro no mercado de trabalho era preocupante, com 16,1% da população branca fazendo parte da elite ocupacional, enquanto apenas 5,9% da população negra sendo parte de tal recorte.

Outrossim, sendo a educação muito importante para o mercado de trabalho e para a formação do cidadão, mesmo com políticas universalistas quanto à educação, o negro ainda tem menos acesso à educação e na qualidade de ensino. Em 1960 apenas 1,8% dos brancos acima dos 30 anos tinham diploma de ensino superior, enquanto negros neste mesmo ano, apenas 0,13% tinham diploma. Estes números subiram, mas a melhora foi consideravelmente maior para brancos com o passar dos anos, em 2000 tendo 11,8% de brancos com diplomas e 2,9% de negros. A desigualdade racial no âmbito educacional brasileiro é evidente, tanto que o percentual de negros com participação no ensino superior brasileiro em 2000, era equivalente à participação de negros no ensino superior dos EUA em 1947, em pleno período de maior segregação racial nos Estados Unidos.

Segundo Bayma (2012), a partir da constituição federal de 1988, em seu artigo 206, inciso I e a lei de diretrizes e bases da educação brasileira nacional (LDBEN) de 1996, em seu artigo 3º, inciso I é colocado como obrigação o ensino ser ministrado respeitando o princípio de igualdade para acesso e permanência escolar, a partir de tais premissas políticas voltadas à mitigação das desigualdades começaram a ser implementadas, sendo a universidade do Rio de Janeiro (UERJ) e a universidade de Brasília (UnB) as pioneiras quanto às cotas.

Augusto e Roselino (2015) ponderam que no período marcado, segundo alguns autores pelo pós-neoliberalismo, algumas medidas iniciais foram tomadas frente ao crescimento do debate na academia e em movimentos sociais, acerca da desigualdade racial, como exemplificação se têm a criação da secretaria de políticas de promoção da igualdade (Seppir), a lei nº 12.711, de 29 de Agosto de 2012, regulamentada pelo decreto 7.824, de 11 de outubro de 2012, garantia que 50% das vagas em universidades públicas brasileiras deveriam ser direcionadas a alunos cotistas que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas, na qual 50% (25% das vagas totais) deveriam ser destinadas a alunos de baixa renda (renda per capita igual ou inferior a 1,25 salário mínimo), sendo os 50% restantes das cotas

destinadas a negros, pardos e indígenas, distribuídas proporcionalmente de acordo com percentual populacional da unidade federativa, conforme o último censo. Ademais, o Programa Universidade para Todos (Prouni), foi criado com intuito de aumentar a entrada de alunos de baixa renda em universidades privadas, a (Lei nº11.096/2005), impõe que o número de bolsas oferecidas deve atender a proporcionalidade racial de cada unidade federativa, assim entre o período de 2005 a 2007 o Prouni teria beneficiado mais de 130 mil alunos negros (Laccoud,2009). Tais políticas aumentaram a participação do negro nas universidades, o contingente de estudantes negros em universidades passou de 10,2% em 2001 para 35,8% em 2011 de acordo com os dados da pesquisa nacional por amostra a domicílios (PNAD) do IBGE.

Diante disso, com a criação e o desenvolvimento de tais políticas mitigando a desigualdade racial quanto ao acesso de pessoas negras no ensino de terceiro grau, aumentou-se a escolaridade destes e portanto a possibilidade de melhores chances e salários no mercado de trabalho. (Theodoro, 2014).

Sendo assim, é importante a educação no mercado de trabalho, sendo segundo Neri (2005) a principal determinante observável da renda, e esta a principal motivação do trabalho na sociedade de meio capitalista. Ademais, mesmo com a importância da educação na busca pelo sucesso profissional, a desigualdade ainda se faz presente, Neri (2005) cita o censo de políticas sociais e seus dados e dispositivos, e dentre tais dispositivos encontra-se o espelho educacional, tal instrumento demonstra a condição de desigualdade quanto à raça no mercado de trabalho, enquanto um médico afrodescendente com pós-graduação, morando em uma área urbana teria valor médio de renda R\$ 2933 reais, um médico de etnia branca, pós-graduado teria como valor médio de renda 3800 reais.

Dessa maneira, em momentos de crises, é necessário que haja movimentos para reabilitar o sistema capitalista, de forma econômica e política. É possível observar uma influência do racismo moderno, quando tais movimentos geram instrumentos para subjugação da população preta, é um exemplo do que Foucault chamou de biopolítica. Ademais, observa-se que a escravidão no Brasil, levando em conta todo um sistema complexo exercido como o tráfico negreiro, é um desses instrumentos descritos que subjuguou o preto. Todavia, é perceptível que na

sociedade brasileira não houve ainda uma cisão entre o período escravocrata e a atualidade, como será percebido na seção posterior.

2.3 RACISMO E O REFLEXO NA ATUALIDADE

Martins (2014) e IPEA (2008) apresentam que tal desigualdade racial descrita afeta o desenvolvimento e as relações sociais, tanto dos discriminados como dos não discriminados racialmente, ademais os problemas sociais frutos da discriminação, vão ser impeditivos do desenvolvimento do país. Sendo assim, servindo como exemplificação o instituto Ethos e Ibope (2005) realizaram uma pesquisa em que mostrava que entre o ano de 2001 a 2005 nas 500 maiores empresas do Brasil, aumentou-se a participação do negro em cargos executivos, de 1,8% para 3,4%, mas tal aumento ainda é pouco em detrimento da proporção de pessoas negras no Brasil.

Por conseguinte, em concordância com os números obtidos pela pesquisa apresentada, Vieira (2021) a partir do índice proposto por Chadarevian, analisa entre os anos de 2005 a 2015 a composição racial na elite ocupacional, e tal pesquisa apresenta resultados onde o sul do Brasil têm maior desigualdade racial na elite ocupacional, com a região nordeste apresentando melhora significativa quando comparada a situação em 2005 em detrimento de 2015. No entanto, a desigualdade salarial é também um grande problema quando tratada a desigualdade racial no mercado de trabalho, Cerqueira (2012) a partir de bases da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 2012, chegou a diversos resultados, destaca-se pessoas brancas com rendimento médio maior que negras por nível de instrução, sendo que a maior diferença se dá no nível superior em que negros tem apenas 69,83% de rendimento médio dos brancos. Continuando a tratar acerca da desigualdade salarial no mercado de trabalho, quanto ao recorte racial, Augusto e Roselino (2015) apresentam a existência de uma melhora quanto aos rendimentos dos dois grupos analisados, homens brancos e negros, sendo em 2002 os rendimentos dos trabalhadores negros um pouco mais da metade dos trabalhadores

brancos, já em 2012 a desigualdade diminuiu, mas apenas 10%, sendo os rendimentos de homens negros apenas 60% dos rendimentos de homens brancos.

Desse modo, dada a exposição da desigualdade racial no mercado de trabalho, é inevitável tratar sobre esta temática e não passar pela questão de gênero. Botassio e Vaz (2020) mostram que entre 2004 e 2015, a segregação ocupacional por gênero se tornou mais forte, Silveira e Leão (2020) mostram que o mercado de trabalho com análise de gênero e raça se tornou ligeiramente menos segregado, o diferencial de renda entre mulheres brancas e negras, homens brancos e negros diminuíram, mas quando se analisa recorte mais elitizados, trabalhadores com ensino superior, observa-se que a discriminação quanto a mulher branca caiu ligeiramente, mas entre homens brancos e mulheres negras a desigualdade aumentou, assim segundo a filósofa Djamila Ribeiro (2017) quem tem o privilégio social acaba possuindo o privilégio da sua profissão, portanto o branco tem tal privilégio, já que o modelo valorizado da ciência é branco.

Assim, apresentado parte da situação do negro quanto à discriminação no mercado de trabalho, sendo processo histórico e político que moldou ideologias racistas que impuseram o negro em posição de subalternidade, colocando o negro em situação de desprestígio na elite ocupacional e com desvantagem quanto à questão salarial, Souto (2021) em seu trabalho apresenta o caso da Magazine Luíza que após levantamento interno verificou que 53% do quadro de funcionários era composto por negros, mas quando analisado os cargos superiores a porcentagem de negros era de apenas 16%. Dessa forma, tentando contornar tal fato apresentado a empresa abriu processo seletivo de trainee, e tal movimento repercutiu midiaticamente, com apelo social, uma parte da sociedade foi contra tal ação, partindo da argumentação da igualdade e utilizando até mesmo o racismo reverso, desta forma tais fatos mostram o quão ignorante e racista é a sociedade brasileira, o que reafirma o racismo estrutural que dá frutos como a desigualdade racial salarial e desigualdade racial na elite ocupacional.

Portanto, apresenta-se perante problemática da desigualdade racial no mercado de trabalho, sendo acentuado na elite ocupacional, ainda na atualidade dados empíricos que comprovam tal fato, sendo assim é de grande valia trabalhos que engajem o debate do tema, além de gerar dados empíricos recentes sobre a

desigualdade racial, considerando todo o processo até chegar à atualidade. Dessa forma, tendo o atual trabalho o objetivo de fomentar o debate da desigualdade racial na elite ocupacional no mercado de trabalho brasileiro e acessoriamente apresentar dados empíricos de tal, buscou-se como complementação da extensa apresentação acadêmica sobre o tema elucidar através de um índice a desigualdade racial exposta como veremos no próximo tópico.

3 EXERCÍCIO EMPÍRICO

Diante da desigualdade racial exposta pela literatura pertinente, em particular a observada no mercado de trabalho, é objetivo deste trabalho fomentar o debate sobre a desigualdade racial na elite ocupacional no Brasil a partir de uma abordagem empírica do índice de hierarquização racial (IHR), formulado por Chadarevian (2011).

Porquanto, como já referido o índice de hierarquização racial nasce com o intuito de solucionar problemáticas metodológicas que dificultam o objetivo principal de medir as desigualdades raciais. Ademais, se há consenso de que existe desigualdade racial no mercado de trabalho, é divergente a percepção do seu nível e de sua evolução ao longo do tempo, outrossim, as medidas dominantes na literatura sobre a desigualdade racial são de uma fundamentação neoclássica que se baseia na teoria do capital humano, que é pautada na condição de escolaridade do indivíduo, não considerando o trabalho como importante definidor da classe social, mas como apresenta Uceli (2023) o trabalho tem papel fundamental na inserção do indivíduo na sociedade e como a distribuição de renda do país vai se estruturar.

Entretanto, a visão baseada na teoria do capital humano engloba-se no que Amartya Sen (1997) chamara de medida normativa, já que esta seria uma medida pautada em uma concepção do funcionamento da economia,

Em suma, os trabalhos acadêmicos que tratam de desigualdade racial utilizam índices que apresentam algumas limitações, segundo Chadarevian (2011). Um exemplo é o índice de dissimilaridade, que como o índice de hierarquização racial busca medir a desigualdade racial na estrutura ocupacional, mas esse índice falha ao não proporcionar comparação entre regiões, além de agregarem de forma objetivas profissões extremamente díspares em um único índice, deixando assim longe de aplicação da realidade.

Diante dos índices que buscam medir a desigualdade racial, em contraponto da linha sociológica em sua época, Chadarevian (2011) apresenta Du Bois (1989) como o pioneiro nos estudos empíricos sobre desigualdade racial no mercado de

trabalho, rejeitando a cientificidade das diferenças biológicas e culturais entre pretos e brancos como causalidade de tal desigualdade, desta forma, este reorienta a estatística de um instrumento de legitimação racista para um instrumento criticista de tal forma de pensar. Entretanto, ainda são restritos os indicadores que tentam mensurar a desigualdade racial no mercado de trabalho, no Brasil pode-se citar Hasenbalg (1979) com seu indicador de concentração, que buscava medir a desigualdade racial em grupos de ocupação do mercado de trabalho, que segundo Chadarevian (2011) tem impacto e grande relevância, obtendo como resultado a verificação de grande desigualdade racial no Brasil no ano de 1950, principalmente nos altos cargos do mercado de trabalho, mas o índice tratado sofre com problemas de especificações, com uma função de desigualdade racial de retorno decrescentes à medida que se aumenta a proporção de pretos na elite ocupacional. problemático pois, diferente do IHR que tem a função na forma de uma linha reta, ou seja, o coeficiente vai se aproximando da igualdade de maneira linear, o índice de Hasenbalg (IC) tem função com impactos marginais decrescentes a aumentos da participação de negros na elite ocupacional, desrespeitando o princípio de Dalton, dado que variações no início da distribuição contribuem mais para a igualdade do que as variações finais, ou seja, o IC vai se aproximar de 100 mais rápido do que IHR.

Assim, diferentemente dos índices citados, o índice de hierarquização racial deriva da busca do autor de solucionar problemas apresentados pelos métodos que aspiram medir as desigualdades, os problemas são de duas frentes, o primeiro se resume na impossibilidade de comparação ao longo do tempo e de regiões, como o índice de dissimilaridade, além da dificuldade de agregar em um único índice ocupações extremamente diferentes. Assim sendo, o índice de hierarquização racial (IHR) postula como um assertivo e simples modo de medir a desigualdade racial.

O IHR (índice de hierarquização racial) utiliza principalmente a proporção de indivíduos brancos e não brancos dentro de uma elite econômica na sociedade como sua principal variável. Neste estudo, essa proporção é derivada da combinação dos trabalhos de Chadarevian (2011), que considera apenas grupos ocupacionais em gestão, profissões liberais e áreas científicas, e Vieira (2021), que, além dos grupos ocupacionais considerados como elite ocupacional por

Chadarevian (2011), inclui também todos os serviços administrativos. Conseqüentemente, uma elevada proporção de indivíduos brancos em relação a indivíduos não brancos em ocupações-chave é considerada indesejável na busca da igualdade racial. Quanto maior a disparidade entre indivíduos brancos e não-brancos em posições-chave, maior será a hierarquização racial.

Para a formulação do índice foram utilizados dados retirados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2019. A PNAD contínua tem por objetivo formular indicadores para o acompanhamento das flutuações no mercado de trabalho e de outros setores da economia e da população brasileira acima de 14 anos. Segundo Amaral (2020) é consenso que a pandemia do coronavírus gerou grandes impactos na economia mundial, mas principalmente no mercado de trabalho, acarretando forte recessão, mediante a tal fato opta-se por trabalhar com 2019, ano recente que antecede a problemática da pandemia que viria após, causando um grande movimento imprevisível na economia, em uma tentativa de fugir de algum tipo de influência pandêmica nos resultados da desigualdade racial na elite ocupacional. Ademais, o atual trabalho tem enfoque em toda construção histórica e política do racismo estrutural, então mede-se empiricamente a desigualdade racial na elite ocupacional considerando o racismo estrutural na sociedade brasileira.

No índice de hierarquização racial a situação ideal onde não existe desigualdade racial na elite ocupacional é quando as proporções de brancos e negros se igualarem, sendo o cálculo do índice proposto por Chadarevian (2011) apresentado na equação a seguir:

$$IH = 100 - \frac{(P_B - P_N)}{P_N} * 100$$

Em que P_B é a proporção de brancos, P_N a proporção de negros na elite ocupacional. Sendo assim, P_B refere-se a soma de autodeclaração de brancos, já P_N refere-se a soma de autodeclaração de pretos e pardos, desta forma deve-se considerar a junção de pretos e pardos formando negros na base de dados manipulada. Por conseguinte, foi feita a manipulação dos dados na qual foram desagregados raça e sexo, assim se tem homens brancos e mulheres brancas, além de homens pretos e mulheres pretas.

Portanto, sendo a proporção de negros na elite ocupacional nula, o índice demonstrará resultado igual a zero. Sendo a participação de negros e brancos na elite ocupacional iguais, o índice tende a 100. Sendo assim, uma elevada participação de brancos, frente a não participação de negros em cargos com ocupações chaves, é indesejável.

Ademais, conforme Vieira (2021) argumenta, o índice aqui tratado deve ser tido como uma evidência empírica que elucida o debate teórico, sendo objetivo do atual trabalho apresentar e discutir todo o debate da desigualdade racial, além de ser tido de suma relevância a inclusão do corte por estado ou região no Brasil, Vieira (2021) justifica a necessidade de consideração da análise por região, dado as disparidades regionais, frente ao tamanho continental do Brasil. Assim, no presente trabalho pegou-se todos os estados de cada região e agregou formando a variável de cada região.

3.1 DADOS E ANÁLISES DESCRITIVAS.

Os dados utilizados no atual trabalho são da PNAD (pesquisa nacional de amostra a domicílios) de 2019 utilizado o quarto trimestre, a pesquisa tratada é realizada pelo IBGE (instituto brasileiro de pesquisa e geografia). Segundo Leite e Silva (2002) a PNAD tem por objetivo produzir dados que auxiliem na tomada de decisões para se buscar o desenvolvimento do Brasil. A pesquisa aqui tratada permite a obtenção de dados macro, para o Brasil como um todo, e per menorizada, de cada estado, sendo necessário essa análise per menorizada diante do tamanho continental do Brasil. Além de ser característica da pesquisa coletar dados da situação socioeconômica de cada indivíduo da amostra. No trabalho atual o número de indivíduos na amostragem foi de 542.802, levando em consideração que por manipulação dos dados foram englobados pretos e pardos em uma categoria racial de negros, além de ser considerado apenas pessoas a partir de 14 anos

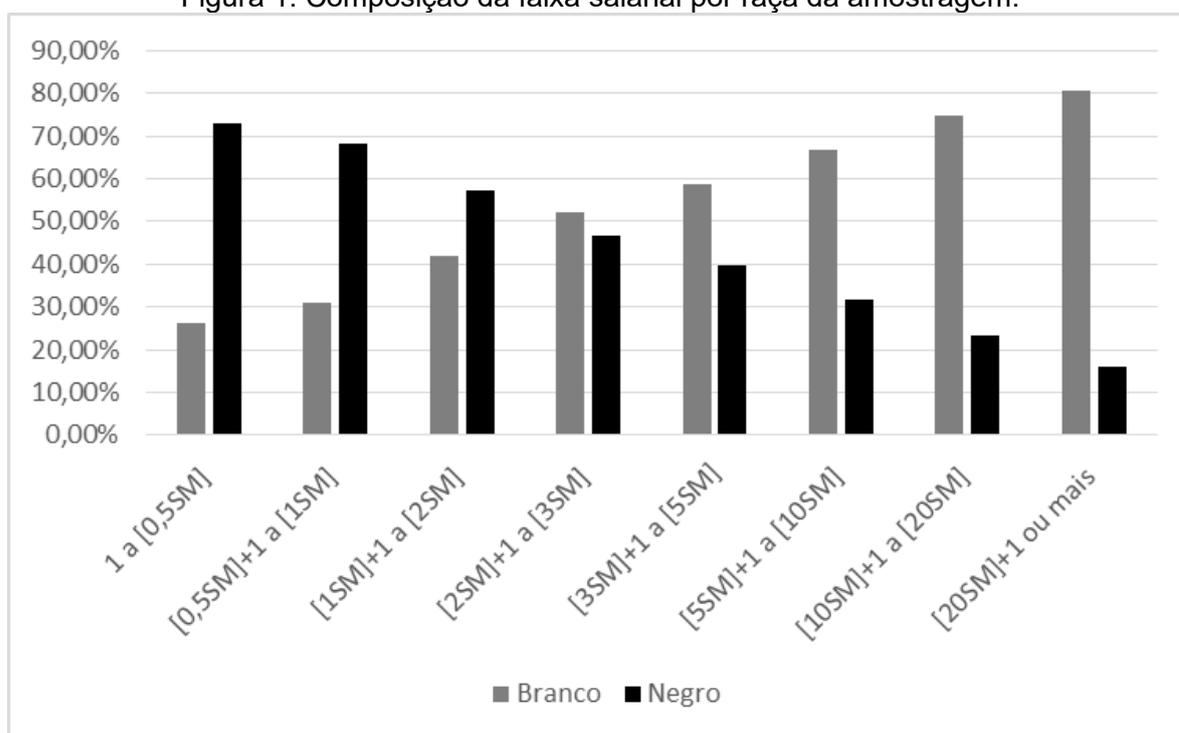
Tabela 1: Composição da amostragem da sociedade Brasileira presente nos dados

Etnia do indivíduo	Homem	Mulher
Amarela	45,67%	54,33%
Branca	47,70%	52,30%
Indígena	49,50%	50,50%
Negra	49,40%	50,60%
Total	48,73%	51,27%

Fonte: Elaboração própria através de dados da PNAD (2019)

Observa-se uma visão geral da amostra trabalhada, retirada da PNAD (2019), as mulheres são maioria quanto aos homens, a composição da amostra reflete em parte a sociedade brasileira.

Figura 1: Composição da faixa salarial por raça da amostragem.



Fonte: Elaboração própria através de dados retirados da PNAD (2019). (SM – Salário Mínimo de 2019).

O Gráfico 1 demonstra que negros são maioria nos recortes de menor salário, especificamente, entre os indivíduos com renda individual de até meio salário mínimo mensal 75% são negros. No entanto, nas faixas salariais maiores, observa-se a prevalência de indivíduos brancos, de modo que, na faixa salarial de 10 a 20 salários mínimos, 70,37% são brancos. Já quando se consideram rendimentos acima de 20 salários mínimos, brancos são 78,45% e negros apenas 19,72%.

Tabela 2: Composição da amostragem das regiões por etnia.

Etnia do indivíduo	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Amarela	9,42%	27,61%	12,97%	33,45%	16,55%
Branca	7,34%	20,47%	6,79%	32,03%	33,37%
Indígena	8,59%	26,59%	46,59%	10,84%	7,39%
Negra	8,52%	43,29%	18,36%	23,15%	6,68%
Total	8,08%	34,45%	14,07%	26,52%	16,89%

Fonte: Elaboração própria através de dados retirados da PNAD (2019)

Com base nos dados retirados da PNAD em 2019, sendo agregado pretos e pardos, formando negros, a região Nordeste é a que mais tem população negra 43,29%, já a raça Branca tem sua maioria residindo na região Sudeste e sul com 32,03% e 33,37% respectivamente.

Tabela 3: Composição da elite ocupacional da amostragem por etnia.

Etnia do indivíduo	Não fazem parte da elite ocupacional	Fazem parte da elite ocupacional
Amarela	89,52%	10,48%
Branca	93,05%	6,95%
Indígena	92,27%	2,73%
Negra	97,80%	2,20%
Total	96,65%	4,35%

Fonte: Elaboração própria através de dados retirados da PNAD (2019)

Santana (2024) apresenta o argumento que a ideia da raça surge e consolida-se a ideia de classificação humana e instrumento para dominação de uma raça sobre a outra, desta forma impõe-se a negros e a brancos trajetórias diferentes. Ademais, Theodoro (2008) apresenta instrumentos que forjaram a divisão racial do trabalho e impuseram ao negro uma posição subalterna frente ao mercado de trabalho, leis como a Lei de Terras de 1850 e a política de incentivo à imigração impôs uma posição de mão de obra excedente, impedindo o negro assim de fazer parte da elite ocupacional. Dessa maneira a Tabela mostra a desigualdade entre negros e brancos na elite ocupacional em geral, observa-se que mesmo nos dias atuais a elite ocupacional ainda tem uma grande desigualdade racial a compoendo, em suma apenas 2,20% dos negros da amostra fazem parte da elite ocupacional, enquanto brancos 6,95% fazem parte.

Tabela 4: Participação das regiões na composição da elite ocupacional

Regiões	Percentual
Centro-Oeste	5,99%
Nordeste	14,25%
Norte	4,18%
Sudeste	54,44%

Fonte: Elaboração própria através de dados da PNAD (2019)

Vieira (2021) enfatiza, com base no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento de 2017, ser necessário a análise por regiões, para o melhor auxílio na formulação de políticas públicas, além de analisar as regiões dado o tamanho do Brasil, caracterizando-se por ser um país com diferentes culturas, relações sociais, políticas e econômicas. Desse modo, observa-se através da Tabela 4 que as regiões sul e sudeste se destacam na composição da elite ocupacional analisando a participação de cada região, ou seja, dado a elite ocupacional brasileira mais de 70% se encontra em apenas duas regiões, sendo mais da metade da elite ocupacional brasileira sendo formada pela região sudeste.

Tabela 5: Composição da elite ocupacional da amostragem por sexo.

Etnia do indivíduo	Não fazem parte da elite ocupacional	Fazem parte da elite ocupacional
Homem		
Amarela	88,69%	11,31%
Branca	92,74%	7,26%
Indígena	97,41%	2,59%
Negra	97,69%	2,31%
Total	95,54%	4,46%
Mulher		
Amarela	90,50%	9,50%
Branca	93,43%	6,57%
Indígena	97,04%	2,96%
Negra	97,04%	2,06%
Total	95,80%	4,20%

Fonte: Elaboração própria através de dados retirados da PNAD (2019)

A Tabela 5 apresenta a composição da elite ocupacional por gênero, tal demonstração é de grande valia, pois como Martins (2014) pondera a relação de exploração e opressão étnica também refletem na divisão sexual do trabalho, sendo o princípio da separação, assim existindo trabalhos para homens e trabalhos para mulheres, e na hierarquização o trabalho do homem vale mais. Assim sendo, partindo desta análise proposta por Martins formula-se uma Tabela para aferir as proporções de mulheres e homens na elite ocupacional por etnia. Diante do exposto as Tabelas mostram a desigualdade racial entre etnias e gêneros, sendo assim se observa uma disparidade entre pessoas brancas e pessoas negras, com pessoas brancas ocupando um lugar de protagonismo na elite ocupacional da sociedade brasileira, enquanto homens negros têm apenas 2,31% na elite ocupacional, homens brancos têm 7,26%. Ademais, observado a realidade étnica com a de gênero pode-se ver uma desigualdade latente, mulheres brancas têm 6,57% na elite ocupacional, enquanto mulheres negras apenas 2,06%, esta desigualdade é ainda maior quando são comparados homens brancos e mulheres negras.

Tabela 6: Composição da elite ocupacional da amostragem por regiões.

Regiões	Não fazem parte da elite ocupacional	Fazem parte da elite ocupacional
Centro-Oeste	96,21%	3,79%
Nordeste	97,33%	2,67%
Norte	97,73%	2,27%
Sudeste	94,85%	5,15%
Sul	94,34%	5,66%

Fonte: Elaboração própria através de dados retirados da PNAD (2019)

A partir das Tabelas percebe-se que a região sudeste tem mais pessoas na elite ocupacional do que as outras regiões, sendo a região Nordeste um destaque negativo já que apenas 2,67% da população fazem parte da elite ocupacional, mesmo sendo uma região populosa.

3.2 ÍNDICE DE HIERARQUIZAÇÃO RACIAL

A Tabela 7 exposta abaixo nos mostra que, o Brasil por ser um país de tamanho continental e englobar culturas e regiões tão díspares, regiões estas diferentes socioeconomicamente, têm o acesso à elite ocupacional desigual em relação à origem étnico-racial do indivíduo. A região com maior IHR é a região Nordeste, logo esta região têm menor disparidades entre negros e brancos na elite ocupacional, mas é de suma importância lembrar que ainda essa região tem o índice baixo analisando o cenário ideal de igualdade sendo neste caso o índice tendo que se aproximar de 100. Por outro lado a região Sul se apresenta como sendo a região com menor IHR 27,14, um índice que revela tamanha desigualdade racial na região em questão, existem portanto muitas barreiras que impedem negros de fazerem parte da elite ocupacional no Sul. Destaca-se negativamente também a região Sudeste que é o grande foco econômico do Brasil, englobando grandes empresas sendo a região com maior movimentação financeira, mas com grande desigualdade racial quanto a elite ocupacional, o IHR apresentado é de 31,68. Já para o Brasil, em consonância com as regiões, mostra um IHR baixo corroborando a literatura pré – existente e por assim ser mostrando que o Brasil é um país que têm muito a evoluir quanto a questão racial.

Tabela 7: índice de hierarquização racial

Regiões	IHR
Norte	35,12
Nordeste	43,77
Centro-Oeste	39,80
Sudeste	31,68
Sul	27,14
Brasil	31,65

Fonte: Elaboração própria através de dados da PNAD (2019)

Outrossim, através dos resultados de Chadarevian (2011) observa-se que o Brasil é inconstante quanto ao IHR, existem momentos de crescimento do IHR e outros de decréscimo, enquanto em 1982 o IHR brasileiro era de 39,7%, no ano de 2003 abaixou para 36,6%, e já no atual trabalho o IHR, apesar de considerar a elite com base também no exposto por Vieira (2021), foi de 31,65. Diante disso, os números do IHR devem ser considerados como o caminho que o país caminhou em relação a igualdade racial na elite ocupacional, assim, analisando os resultados de

Chadarevian (2011) percebe-se que o índice Brasileiro se assemelha ao índice da década de 1950 nos Estados Unidos e muito aquém do IHR da Grã-Bretanha, que já tinha percorrido 87,7% para a igualdade racial em 2004.

4 CONCLUSÃO

Este trabalho teve por objetivo apresentar uma discussão profunda do impacto da escravidão e todo processo colonialista na construção do racismo no Brasil, culminando em uma sociedade que tem o racismo estrutural como grande impeditivo da ascensão social e causadora de uma desigualdade racial dentro da sociedade brasileira. Ademais, o racismo estrutural engloba condicionantes de subalternidade em todos os âmbitos da vida do negro, mas no atual trabalho foca-se no mercado de trabalho, mais precisamente na elite ocupacional.

Os resultados demonstram através do índice de hierarquização racial, proposto por Chadarevian (2011), uma desigualdade racial grande no Brasil como um todo, o Brasil ainda têm poucos negros ocupando cargos na elite ocupacional em comparação com brancos, as regiões Sul e Sudeste emergem como destaques negativos quanto ao índice aqui tratado, a região sul aparece como o pior IHR na análise das regiões brasileiras, e a região sudeste aparece como destaque negativo, já que ela têm maior participação econômica no Brasil, assim o negro sofre com esta desigualdade racial na elite ocupacional. Outro fator de destaque negativo é a grande disparidade de participação de negros e brancos quanto aos salários, pessoas brancas ocupam grupamentos com maiores salários, enquanto negros têm maior participação em grupamentos com menores salários.

Portanto, observa-se que a construção histórica e política brasileira culminou em um racismo estrutural na sociedade e que este acarreta enormes disparidades quanto as raças no Brasil, gerando assim, desigualdade na elite ocupacional e salarial, sendo um processo contínuo de imposição ao negro de um lugar subalterno.

5 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019. (Coleção Feminismos Plurais).

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 2, p. 212-221, 2022. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rk/a/NVD7NG3FPfcQ5MsmkfCwthd/?lang=pt>>

AMARAL, Aline Maria; DE JESUS, José Sérgio; COSTA, Nylander Nunes. Uma análise do impacto do Coronavírus na economia mundial e brasileira. **Negócios Em Projeção**, v. 11, n. 1, p. 200-204, 2020. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em:

<<https://projecaociencia.com.br/index.php/Projecao1/article/view/1606>>

AUGUSTO, Natália; ROSELINO, José Eduardo; FERRO, Andrea Rodrigues. A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. **Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**, v. 26, n. 2 (48), 2015. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em:

<<https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/23066>>

BAYMA, Fátima. Reflexões sobre a constitucionalidade das cotas raciais em Universidades Públicas no Brasil: referências internacionais e os desafios pós-julgamento das cotas. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação**, v. 20, p. 325-346, 2012. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/xWK9mv8FbJ6NMnf53PvzQ9s/>>

BERSANI, Humberto. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. **Revista Extraprensa**, v. 11, n. 2, p. 175-196, 2018.

BOTASSIO, Diego Camargo; VAZ, Daniela Verzola. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, p. e0131, 2020. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/rxFMf7pvqt3PmTctVwP9d8H/?lang=pt&format=html>>

CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 31, p. 283-304, 2011. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rep/a/kYG4p3Yb7YdSGzZgqXkjsWw/?lang=pt>>

COSTA, Diogo Valença de Azevedo; FERNANDES, Florestan. luta de raça e de classes. **FERNANDES, F. O significado do protesto negro. São Paulo: Expressão Popular, 2017.**

DE ALMEIDA VIEIRA, Cristiéle; DA SILVA, Rodrigo Monteiro. Desigualdade racial na elite ocupacional brasileira: considerações acerca da discriminação no Mercado de trabalho 2005-2015. **Revista da ABET**, v. 20, n. 1, 2021. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em: <[file:///C:/Users/Downloads/07-41504%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/07-41504%20(2).pdf)>

DU BOIS, W. E. ([1899] 1975) *The Philadelphia Negro*, Millwood: Kraus-Thomson Organization Limited.

FOUCAULT, Michel. *Em defesa da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

HASENBALG, Carlos Alfredo. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. (No Title)*, 1979.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Cadernos de Saude publica**, v. 18, p. S57-S65, 2002. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csp/v18s0/13793.pdf>

MARTINS, Tereza Cristina Santos. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na “questão social” brasileira. **Temporalis**, v. 14, n. 28, p. 113-132, 2014. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010758>>

MOURA, Clóvis. *Dialética radical do Brasil negro. (No Title)*, 1994.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. Editora Perspectiva SA, 2020.

DOS SANTOS NETO, Artur Bispo. **CAPITAL E TRABALHO NA FORMAÇÃO ECONÔMICA DO BRASIL**. Acessado em 24 de setembro de 2024.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?**. Editora Companhia das Letras, 2018.

SANTANA, Cleilton Pazini; CARNEIRO, Adriana Sales. Cidadania para quem? reflexões sobre a relação entre raça e capitalismo. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2024. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/45776>>

SEN, Amartya (1997) *On Economic Inequality*, Oxford: Clarendon Press.

THEODORO, Mário et al. **As políticas públicas ea desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008.

UCELI, Amanda Ferrari et al. Desigualdade ocupacional no mercado de trabalho formal brasileiro: uma análise da distribuição de salários no século XXI. 2023. Acessado em 24 de setembro de 2024. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/53947>>