

DESIGUALDADE RACIAL NA ELITE OCUPACIONAL BRASILEIRA: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO 2005-2015

*RACIAL INEQUALITY IN THE BRAZILIAN OCCUPATIONAL ELITE:
CONSIDERATIONS ABOUT DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET 2005-2015*

Cristiéle de Almeida Vieira¹

Rodrigo Monteiro da Silva²

RESUMO

Pesquisas sobre o racismo no Brasil e seus impactos sociais, econômicos, políticos e culturais mostram que esse é um problema ainda presente no país. Historicamente detentores de postos de trabalho precários e mal remunerados, os negros enfrentam ainda diferenças de oportunidades profissionais em relação aos brancos, algo mais evidente nas elites ocupacionais do país. Dada a dificuldade de ascensão dos negros a cargos considerados elevados nas empresas, e sendo esse um problema vigente em nossa sociedade, o presente artigo tem como objetivo verificar a discriminação racial nos postos hierarquicamente mais altos do mercado de trabalho e sua evolução histórica nos estados brasileiros entre 2005-2015. A metodologia adotada consiste no cálculo do Índice de Hierarquização Racial proposto por Chadaverian (2011). Os resultados apontam que está em curso a queda na desigualdade entre brancos e negros no Brasil, porém, a convergência é lenta e descontínua, com significativas disparidades entre estados e regiões.

Palavras-chave: discriminação racial, mercado de trabalho, Índice de Hierarquização Racial.

ABSTRACT

The presence of racism in Brazil is an unanimous opinion among social scientists. Historically, holders of precarious and poorly paid jobs, the differences in professional opportunities between blacks and whites even more evident in the country's occupational elites. Seeing the difficulty of non-whites to rise to positions considered high in companies, the present article aims to analyze the evolution of racial discrimination at the highest hierarchical positions in the labor market for Brazilian states between 2005 and 2015. The methodology used is the calculation of the Racial Hierarchy Index proposed by Chadaverian (2011). The results indicate that the decline in inequality between white and nonwhite in Brazil is underway, however, convergence is slow and discontinuous, with significant disparities between states and regions.

Keywords: racial discrimination, labor market, Racial Hierarchy Index.

Classificação JEL: J71

¹ Doutoranda em Economia Aplicada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestra em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Bacharela em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: crissavieira@gmail.com

² Doutorando em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Mestre em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR). E-mail: rodrygomsylva@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o debate acerca do bem-estar social tem se intensificado. O elemento comum nesses debates é a privação de alguns estratos da sociedade, dentre eles, os negros. No Brasil, argumenta-se que desde sua formação enquanto nação até os dias de hoje, o negro tem sido vítima de uma construção histórica que o cerceou, de forma mais violenta e agressiva, no passado, e no tempo presente de modo velado e indireto, limitando-o a condições socioeconômicas marginais. Todo esse processo histórico propiciou a presença de limitações, de modo implícito ou explícito, que afetam a vida dos negros brasileiros em diversas áreas, como econômica, social, cultural, profissional e educacional.

Dentre as áreas em que o preconceito racial exerce sua influência, é no mercado de trabalho que se verifica o maior impacto, dado ser mediante o trabalho que o cidadão consegue interagir e se relacionar, social e economicamente, na sociedade em que está inserido, e é por esse motivo que nesse setor da vida do indivíduo os efeitos negativos do preconceito são mais nocivos e acentuam a condição de pobreza e estrutura social econômica de limitação às oportunidades de ascensão dos negros (RIBEIRO, 2006; GUIMARÃES, 2004).

Pesquisas que abordam o tema “discriminação racial no mercado de trabalho” revelam que no país ainda há muito preconceito. Em estudo realizado por Cerqueira (2012), verificou-se a existência da desigualdade entre negros e brancos na taxa de ocupação, no rendimento médio e no grau de formalização da ocupação. Em sua pesquisa, o autor mostra que o rendimento médio, para cada grau de instrução, é maior para os brancos do que para os negros, sendo isso mais perceptível quando se verifica que a quantidade de negros diminui quanto maior é o cargo hierárquico na empresa.

Como os negros costumam ser marginalizados e sujeitos a postos de trabalho precários e mal remunerados, as diferenças de oportunidades entre eles e os brancos têm se tornado um problema cada vez mais relevante para a ascensão profissional do negro. Martins (2014) aponta que os negros, quando comparados aos brancos, estão mais presentes em atividades econômicas consideradas informais, estando assim menos protegidos profissionalmente e exercendo cargos em setores com menor segurança trabalhista.

Tendo em vista a realidade que o negro brasileiro enfrenta e as imposições históricas e culturais que vivencia diariamente, o presente artigo procura analisar a discriminação racial nos cargos profissionais de maior hierarquia no mercado de trabalho, além de verificar qual é o comportamento de tal discriminação nos estados brasileiros entre os anos de 2005 a 2015. Tal período foi escolhido por possibilitar a maior extensão temporal, visto que a partir de 2015 a PNAD não mais disponibilizou as informações necessárias para a construção do índice. Para alcançar o objetivo proposto, foi calculado o Índice de Hierarquização Racial, criado por Chadaverian (2011), que permite mensurar a desigualdade racial na estrutura ocupacional do mercado de trabalho de forma temporal e locacional. Os dados tiveram como fonte a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD).

Além desta introdução e das considerações finais, o presente trabalho está subdividido em três partes. Primeiramente, apresenta-se o histórico das origens da discriminação racial no Brasil e seu impacto para o negro no mercado de trabalho. Em seguida, explanam-se os aspectos metodológicos adotados. Por fim, analisa-se a discriminação racial na elite ocupacional do mercado de trabalho, composta pelos indivíduos que ocupam o topo da hierarquia profissional, destacando onde se encontram os maiores focos de desigualdade entre brancos e negros no Brasil, e sua evolução temporal no período supracitado.

2. AS ORIGENS DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL: CAUSAS E IMPACTOS PARA O NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 Contexto histórico

O racismo no Brasil está associado à escravidão e teve início em meados de 1550, durante o processo de colonização, quando chegaram ao país diversos negros africanos para serem utilizados como mão de obra escrava no país. O Brasil, como principal destinatário dessa força de trabalho, tinha o tráfico de escravos e a escravidão como atividades muito lucrativas. Estima-se que cerca de 4,2 milhões de africanos foram violentamente forçados a sair de seus países de origem para servir de força de trabalho no Brasil (CICONELLO *apud* GREEN, 2008; JACCOUD *apud* THEODORO, 2009).

Mesmo após o fim do regime escravocrata, em 1888, a situação do negro no Brasil não apresentou melhoras. Marginalizados pela sociedade, desempregados e sem contar com nenhuma política de inserção na sociedade, o negro brasileiro encontrava-se em situação de desamparo e miséria. Segundo Chadaverian (2011), durante o século XIX uma parte muito reduzida de negros ascendeu à elite ocupacional do país. Estimativas apontam que essa elite era composta por 1% da população brasileira e, deste, apenas 0,1% era formada de negros. Destarte, a cada 10 pessoas, nove pessoas eram brancas e apenas uma era negra, embora a população negra representasse 70% do total de habitantes do Brasil.

Na segunda metade do século XIX, o governo brasileiro promoveu uma política de estímulo à imigração de europeus. De acordo com Heringer (2002) e Ciconello (*apud* Green, 2008), essa decisão foi uma tentativa de “branquear” a população, justificada pela crença dominante da superioridade da raça branca, que por sua vez corroborava a ideia de que para o Brasil se tornar um país civilizado o branqueamento da população era quesito necessário.

Com a entrada de milhões de europeus no Brasil, o negro brasileiro, que já se encontrava em posição social desfavorável, tornou-se ainda mais marginalizado. A mão de obra branca era contratada preferencialmente em todos os ramos, da agricultura à indústria. Sem opções nem perspectivas, os negros viam-se fadados a uma sociedade racista, ficando à mercê de trabalhos precários e mal remunerados, o que intensificava as desigualdades sociais no país (HERINGER, 2002).

Embora o passado histórico delegasse ao Brasil o estigma de discriminador racial, no ano de 1930 tal realidade começou a mudar, principalmente pelo fato de que o país foi uma das poucas nações que não estabeleceu um regime de segregação da população negra (CICONELLO *apud* GREEN, 2008).

Além disso, segundo Domingues (2005), a teoria de democracia racial, ao mesmo tempo em que desarticulava a luta de qualquer movimento de retaliação contra os antigos proprietários de escravos, isentava esses de qualquer responsabilidade quanto ao destino de seus ex-escravos e impossibilitava o Estado brasileiro de implementar quaisquer políticas compensatórias em benefício dos escravos libertos e seus descendentes, como reparo às mazelas sofridas durante o período escravocrata.

Outro fator que conduziu o Brasil a ser conhecido como democracia racial é que, nessa época, o processo de urbanização propiciou um aumento excessivo na demanda por trabalho nas cidades. Desse modo, a ampliação no mercado de trabalho, somada à incorporação da Lei de Amparo ao Trabalhador Brasileiro Nato, assinada por Vargas em 1931 – que assegurava que dois terços dos empregados industriais fossem nascidos no Brasil – permitiu a inserção do

negro nas cidades. Os centros urbanos então passaram a oferecer uma sensação de inclusão e contribuíam para invisibilizar a omissão do negro perante a sociedade (GUIMARÃES, 2006). Ao que parecia, o passado escravista tinha sido superado, e a democracia racial reinventava uma história de boa convivência e paz social (JACCOUD *apud* THEODORO, 2009).

Como resultado disso, a questão do racismo, tida como inexistente, não era tema de discussão e avaliação. Acreditava-se que o problema do Brasil era a pobreza, e não o racismo, ou seja, as desigualdades sociais, e não as raciais (CICONELLO *apud* GREEN, 2008). Não obstante, a predominância do negro nas periferias e do branco nas elites ocupacionais era notável. Segundo Chadaverian (2011), a proporção relativa de brancos na elite ocupacional brasileira era de 7%, enquanto no tocante à elite negra esse percentual era de 1%.

O discurso dos que defendiam a existência de desigualdades sociais e não raciais, no que concerne à situação precária do negro, era interpretado como consequência das próprias deficiências da população negra, uma vez que o sistema oferecia igualdade de oportunidades indistintamente. Responsabilizava-se a herança da escravidão, que devido à degradação moral, cultural e social sofridas no cativeiro teria “deformado” a mentalidade do negro na escola e no trabalho. As deficiências eram tidas como de natureza biológica, sem qualquer culpabilização cultural (DOMINGUES, 2005).

Esse cenário só foi alterado no pós-Segunda Guerra Mundial, quando a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura financiou um extenso projeto de pesquisa sobre o Brasil e, dentre seus resultados, apontou a presença de preconceito racial no país, dando fim ao mito da democracia racial brasileira (HERINGER, 2002).

Porém, com a entrada de um governo militar “a democracia racial passou de mito a dogma” (JACCOUD *apud* THEODORO, 2009, p. 52). A questão racial mais uma vez desapareceu do debate público nacional. Os movimentos sociais, entretanto, ganharam força, por meio de grupos como o Movimento Negro Unificado de 1978, formado por negros e negras de todo o Brasil que foram às ruas denunciar e exigir igualdade de direitos entre brancos e negros, denunciando o racismo e as desigualdades sociais.

Um grande passo, ainda que não o único, em favor do fim da discriminação racial ocorreu no fim da ditadura em 1985, data que marca uma nova visão por parte do Estado brasileiro pelo fato de tomar a iniciativa de reconhecer a omissão histórica e promover igualdades sociais e raciais. O Estado Democrático de Direito foi retomado e a Nova Constituição Federal foi redigida de modo a atender diversas questões sociais, entre elas, a racial. Em 1988 houve a criação da primeira institucionalidade do Governo Federal destinada à ressignificação do “ser negro”, bem como da exaltação da negritude, da cultura e da história da população negra – a Fundação Cultural Palmares (CICONELLO *apud* GREEN, 2008).

A partir de então, a questão racial passou a ser tema de reflexão de cientistas sociais dedicados a questões de desigualdade e mobilidade social. E o diagnóstico não foi nada favorável: a situação do negro, devido à estrutura social sob a qual o Brasil se formou, impôs ao negro uma condição de baixa participação social e econômica, principalmente em termos de educação e oportunidades de ascensão, motivo pelo qual grande parte dos negros brasileiros está nas mais baixas camadas renda (GUIMARÃES, 2004).

Segundo Jaccoud (*apud* THEODORO, 2009), ao examinar as desigualdades raciais entre as décadas de 1940 e 1990 conclui-se que a posição relativa do negro na hierarquia social não foi significativamente alterada com o processo de crescimento e modernização econômica, e inclusive se observou uma piora nas posições superiores da estrutura de ocupações. Em 2003, segundo Chadaverian (2011), a discriminação racial no mercado de trabalho ainda era

preocupante, com 16,1% da população branca presentes na elite ocupacional, enquanto apenas 5,9% da população negra se encontravam na mesma posição.

Jaccoud (*apud* THEODORO, 2009) salienta que apesar de toda a demanda pela criação de um organismo público voltado à temática racial, não se observou aumento expressivo e significativo de políticas sociais para a redução das desigualdades raciais. A herança histórica de invisibilidade da discriminação racial por parte de toda a sociedade brasileira – desde a elite econômica, passando por grandes latifundiários até o governo – contribuiu para a precarização da situação do negro no Brasil. Séculos depois do fim da escravidão, os negros brasileiros continuam a sofrer suas consequências.

Apesar dos avanços relacionados à maior preocupação dos gestores públicos brasileiros em adotar políticas de reparação – principalmente na área da educação – e a melhorias, ainda que pequenas, em indicadores de participação da renda – como evidenciado por Theodoro *et al.* (2008) e IBGE (2019) –, ainda há muito a se fazer para que desapareça por completo o hiato econômico e social que separa brancos e negros. Na próxima seção serão apresentadas algumas evidências da situação do negro no mercado de trabalho brasileiro.

2.2 Discriminação racial no mercado de trabalho: evidências e problema social

Como já mencionado, o Brasil tem uma história que, de modo velado ou exposto, propiciou a formação de uma sociedade altamente segmentada, o que se pode observar nas áreas econômica, social, racial, política e cultural. E o resultado dessa segmentação se manifesta nas diferenças de oportunidades entre integrantes dos estratos sociais menos privilegiados e os membros das classes privilegiadas (CERQUEIRA, 2012).

De acordo com Martins (2014) e IPEA (2008), o preconceito racial não deve ser analisado como uma discriminação inócua, dado que afeta, direta e indiretamente, o desenvolvimento e as relações sociais de todos os indivíduos na sociedade, tanto os discriminados como os não discriminados racialmente. A existência desse processo de discriminação tem consequências diretas para quem sofre preconceitos raciais, uma vez que estes levam à privação socioeconômica, que por sua vez dá origem à naturalização da desigualdade social.

Tal naturalização acontece porque o preconceito e a discriminação atuam no sentido de manutenção da pobreza. Concomitante a isso, a própria pobreza, enquanto determinante da condição social do indivíduo discriminado, perpetua a sustentação do preconceito e do racismo, atuando como um ciclo de efeitos nocivos para o próprio indivíduo discriminado, o negro (IPEA, 2008).

Carneiro (*apud* GONÇALVES, 2006) aponta que os problemas sociais decorrentes da discriminação, frutos de uma construção histórica nacional, se apresentam como fatores de limitação para o desenvolvimento do país, sendo que é no mercado de trabalho que a discriminação racial apresenta sua maior influência sobre as diferenças de oportunidade entre negros e brancos. Por isso, entende-se que:

Esses condicionantes históricos e substratos culturais de nossa sociabilidade fazem com que a distribuição das oportunidades no mercado de trabalho venha sendo secularmente mediada pela divisão racial das ocupações, o que impõe trajetórias profissionais diferenciadas para negros e brancos no Brasil, na medida em que a cor branca foi naturalizada como padrão humano privilegiado e disseminada como um ideal estético na sociedade brasileira, em detrimento da negritude, funcionando como um passaporte para as melhores oportunidades em todas as esferas da vida social (CARNEIRO *apud* GONÇALVES, 2006, p. 26).

As pesquisas acerca da discriminação racial no mercado de trabalho têm origem após o ano de 1945 (fim da Segunda Guerra Mundial). Na época, a análise se embasava na procura de duas possíveis fontes de desigualdade, a que tinha na meritocracia e na ação do indivíduo o fator de ascensão dos negros, e na que acreditava na ideia de barreiras sociais e raciais (CHADAVERIAN, 2011).

Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Opinião (2005) com as 500 maiores empresas do Brasil no mercado de trabalho entre 2001 e 2005, verificou-se o aumento da participação de negros em cargos executivos, indo de 1,8% para 3,4%, um crescimento de mais de 100%. No entanto, dado o contingente de negros no país, esse valor ainda é pouco expressivo. Não obstante, quando comparado à situação dos não negros, ainda há muito a se conquistar para se alcançar a igualdade racial, tanto em nível de rendimento quanto de hierarquia profissional nas empresas. Por exemplo, ao analisar a quantidade de funcionários presentes nas empresas em 2003, percebeu-se que a presença de negros nas grandes empresas era de 23% (ETHOS, 2006).

Santos (*apud* GONÇALVES, 2006) observa que existem pelo menos três tipos de discriminação racial no mercado de trabalho. A primeira é a discriminação ocupacional, que se refere aos obstáculos pertinentes à conquista de cargos profissionais de alta remuneração e prestígio social. Nesse tipo de preconceito, o indivíduo, por questão racial, se vê compelido a aceitar qualquer ocupação que esteja disponível, uma vez que determinados cargos são “impróprios” para ele.

O segundo tipo de preconceito que Santos (*apud* GONÇALVES, 2006) descreve é a discriminação salarial, percebida nas diferenças salariais entre brancos e negros, mesmo que ambos exerçam as mesmas funções. Esse tipo de discriminação é explícita, pois dá a entender que a capacidade produtiva do negro é inferior à do não negro, ou seja, o serviço do negro vale menos. Esse tipo de preconceito vai ao encontro do pensamento de Martins (2014 p. 109), quando diz que “a compreensão de que a cor, muito mais que qualquer outro atributo racial, exerce uma influência importante, significativa e, até mesmo, decisiva nas condições socioeconômicas”.

O último tipo de discriminação se refere à imagem e ocorre pela simples presença do negro no mercado de trabalho, seja em empresa de pequeno porte, seja em um pequeno comércio, seja ainda em uma grande empresa (SANTOS *apud* GONÇALVES, 2006).

Esses três tipos de discriminação racial são verificados, inclusive, no setor público, onde a diferença entre o percentual de negros e brancos na distribuição das funções é menor, e ocorre divisão desigual entre os cargos de maior hierarquia em remuneração e os cargos com níveis hierárquicos menos elevados e de menores salários (MARTINS, 2014).

Concomitantemente a isso, Cerqueira (2012), com base em dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) do ano de 2012, verificou que a desigualdade entre negros e brancos está presente em diversas áreas, como na taxa de ocupação, no desemprego, no rendimento, no grau de formalização da ocupação, entre outros. Dentre os diversos resultados encontrados em sua pesquisa, destaca-se que o rendimento médio por nível de instrução e raça revela que os brancos têm rendimentos médios maiores, para todo grau de instrução, quando comparados aos negros. Especificamente para negros, a maior diferença ocorre para níveis elevados de instrução (ensino superior), uma vez que o rendimento médio dos negros totaliza 69,83% dos rendimentos dos brancos. A desigualdade via discriminação mais latente que se verificou foi que a quantidade de negros reduz à medida que aumenta o cargo

hierárquico na empresa, sendo que a quantidade de pretos em cargos executivos é inferior a 1% (CERQUEIRA, 2012).

Para Martins (2014), a condição do mercado de trabalho para os negros é determinada pelo preconceito racial ainda existente no Brasil, sendo que esse é o fator que sustenta a opressão e a exploração racial. Por esse motivo, segundo o autor, os negros têm reduzido grau de formalização em relação aos brancos, com menor participação nas contribuições previdenciárias e em carteira assinada, bem como maior participação em setores menos protegidos, como o de construção e o agrícola.

Percebe-se que no Brasil ainda há discriminação racial, sendo que, a critério de análise, não se verifica uma disposição formalizada sobre a escolha ou não da participação dos negros no mercado de trabalho. Na verdade, o que se pode inferir é uma espécie de acordo informal, no qual ninguém se manifesta declaradamente, mas que está presente na estrutura histórico-cultural nacional (SANTOS *apud* GONÇALVES, 2006).

Dada a presente situação no Brasil, duas condições são necessárias, de acordo com Carneiro (*apud* GONÇALVES, 2006), para que esse problema possa ser resolvido de modo mais premente. A primeira é admitir que a situação do negro no Brasil é de fragilidade social e econômica, sendo o trabalho um *locus* de atuação para dirimir as adversidades que negros enfrentam. A segunda é a adoção políticas que fomentem a diversidade racial nas empresas, “para favorecer a inclusão, a capacitação e a promoção de trabalhadoras e trabalhadores negros” (CARNEIRO *apud* GONÇALVES, 2006, p. 32).

3. METODOLOGIA

Em termos gerais, este trabalho busca avaliar a questão da discriminação racial na elite ocupacional do mercado de trabalho brasileiro entre 2005 e 2015³. Por ser um país de dimensões continentais, com expressivas disparidades regionais, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2017) enfatiza a necessidade de analisar os dados regionais, além da realidade das médias nacionais, para auxiliar de forma mais eficaz na elaboração de políticas públicas.

Assim, para uma análise mais detalhada de sua conjuntura, a pesquisa será feita em nível estadual, o que permitirá determinar onde se encontram os maiores focos de discriminação racial do mercado de trabalho dentro do país, e o grau dessa discriminação ao longo da década 2005 a 2015.

O instrumental adotado foi o Índice de Hierarquização Racial (IHR), elaborado por Chadaverian (2011). A motivação para a construção desse índice, segundo o autor, é que embora a existência de desigualdades raciais no mercado de trabalho seja consenso entre os cientistas sociais, muitas são as divergências quando se discutem seu nível e sua evolução no tempo. Tais divergências ocorrem, em parte, devido à carência na literatura de uma metodologia universal de mensuração da discriminação racial capaz de permitir comparações entre países e regiões, e/ou de forma temporal.

Em vista disso, o IHR foi construído com o objetivo de medir a desigualdade entre brancos e negros na elite ocupacional de forma simples e direta e, assim, tornar possíveis tais comparações (temporais e locais). Nas palavras de Chadaverian, “a permanência de um elevado grau de desigualdade racial no mercado de trabalho é suficiente para se constatar a existência de racismo.” (2011, p. 292). O índice é descrito por meio da seguinte equação:

³ Não foi calculado o IHR para o ano de 2010 em vista da inexistência de dados.

Nela, **P_b** indica a proporção de brancos na elite ocupacional e **P_n** a proporção de negros nessa elite. A população branca refere-se à soma das autodeclarações de cor branca e amarela, e a população negra, às autodeclarações de cor preta, indígena e parda. Para cálculo das proporções foram consideradas a população em idade ativa, correspondente à faixa etária de 15 a 64 anos, segundo normas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Diferentemente de Chadaverian (2011), que considerava como elite ocupacional apenas dirigentes em geral, profissionais das ciências e das artes, foram inseridos no cálculo do índice de hierarquia racial os profissionais da área de serviços administrativos, pois representavam os três maiores níveis hierárquicos da tipologia do IBGE. Os dados tiveram como fonte a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

A situação ideal do Índice de Hierarquização Racial ocorre quando a proporção de brancos e negros na elite ocupacional se iguala, o que indicaria a inexistência de discriminação no mercado de trabalho. Nesse caso o indicador valeria 100, ou seja, a proporção de brancos e negros na elite ocupacional seria a mesma, zerando o numerador da equação (1), resultando em 100. De forma contrária, quando o indicador se aproxima de 0 há evidências de forte discriminação, uma vez que a diferença na proporção de brancos e negros na elite será igual a 1, e a de negros, 0, de forma que o numerador será igual à unidade, que multiplicada por 100 resultará em 0.

A opção por esse índice em relação aos demais se refere a sua vantagem, pois como o próprio Chadaverian aponta, esse índice não subestima

o quadro de desigualdade racial, e traz como resultado um número que tem uma contrapartida real, ou seja, a porcentagem de desigualdade racial na elite em um dado país. Além disso, dá pesos iguais a variações em diferentes situações de desigualdade racial nas elites. Na prática, a adoção desta metodologia implica que um nível dado de desigualdade racial na elite importa menos que o caminho efetivamente percorrido para se atingir um resultado de perfeita igualdade (2011, p. 293).

No entanto, assim como qualquer índice, este também apresenta limitações, principalmente na definição censitária sobre negros e brancos, ou mesmo em relação ao modo como o método oscila em sua forma de agrupar as variáveis e a ocupação entre os anos. Além disso, mesmo sendo uma forma adicional de análise, o IHR deve ser entendido como uma análise complementar ao estudo da história das relações sociais, econômicas, políticas e culturais que levaram ao surgimento e perpetuação do racismo em um país.

Como mencionado, é possível perceber a importância dos estudos que visam entender o fenômeno desigualdade racial, que afeta a vida de grande parte da população brasileira. Destaca-se também a relevância dos estudos que exploram as dinâmicas dos estados a fim de obter um diagnóstico da realidade das 26 Unidades Federativas que compõem o Brasil e do Distrito Federal, uma vez que nosso país apresenta grande extensão e diversidade cultural, social, política e econômica.

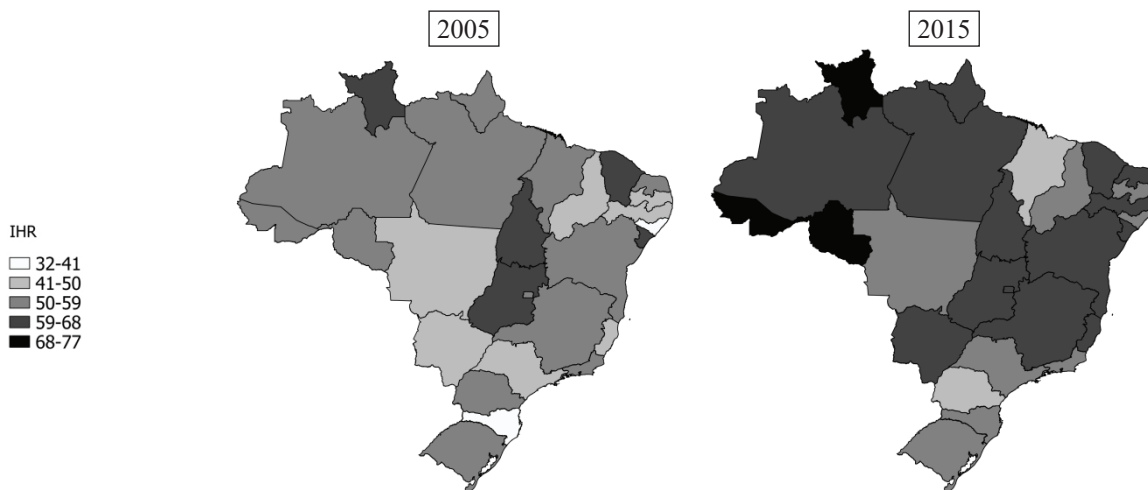
Assim, além de calcular o Índice de Hierarquização Racial para o Brasil, foi necessário calcular um índice equivalente a suas cinco grandes regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste, Sul), bem como a suas 26 Unidades de Federação e ao Distrito Federal. Isso permitiu observar quais regiões e estados se encontram em situação mais (des)favorável em relação à média nacional. O período analisado foi de 2005 a 2015, com a observância da evolução temporal da supracitada discriminação, propiciando averiguar se houve melhoras ou piores ao longo do tempo. Na próxima seção, apresenta-se a análise dos resultados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

A presente seção tem por objetivo mostrar o comportamento do Índice de Hierarquização Racial para o Brasil, considerando suas grandes regiões e seus estados, entre os anos de 2005 e 2015.

Como já mencionado, quando o valor do índice está mais próximo de cem significa que há igualdade racial na elite ocupacional; ao contrário, o índice equivalente a zero indica alta desigualdade. Na Figura 1 é possível verificar a evolução do IHR no início e no fim desse período.

FIGURA 1: ÍNDICE DE HIERARQUIZAÇÃO RACIAL DOS ESTADOS BRASILEIROS 2005 E 2015



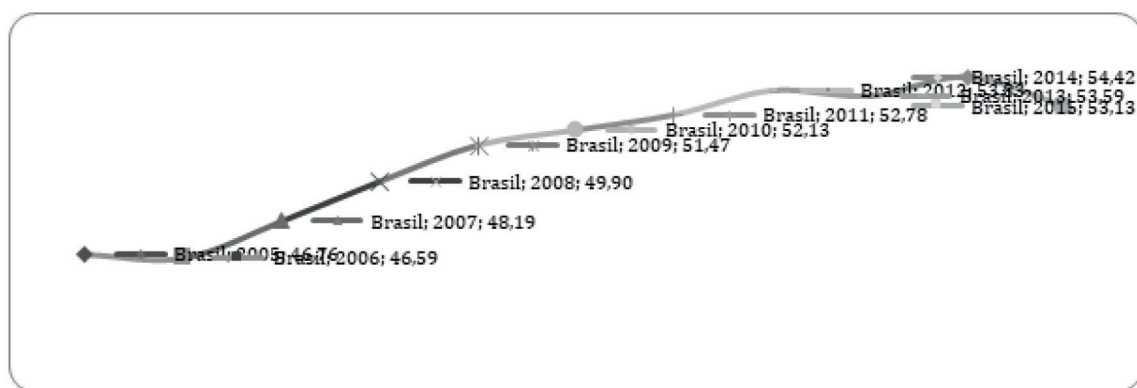
Fonte: Elaborada com base nas PNADs.

Os estados onde se verificou a menor desigualdade na elite ocupacional foram Rondônia e Roraima, com um IHR acima de 59. Em 2005, Santa Catarina e Alagoas apresentaram o menor IHR do período, valor abaixo de 41, ou seja, esses estados são detentores de uma elevada discriminação racial nos cargos altamente hierárquicos. Em 2015, os estados mais igualitários estavam na Região Norte, a saber: Rondônia, Acre e Roraima, nessa ordem. E os mais desiguais situam-se nas Regiões Sul – Paraná – e Nordeste – Maranhão. O sul do país é visivelmente o mais desigual em termos raciais.

Em síntese, a Figura 1 demonstra diminuição da discriminação racial com o passar dos anos, porém, essa não foi uma tendência contínua, havendo também aumento entre os estados e as regiões durante o período.

O Gráfico 1 e a Tabela 01 demonstram a evolução temporal do Brasil e, na sequência, nos estados de cada região.

GRÁFICO 1: ÍNDICE DE HIERARQUIZAÇÃO RACIAL DO BRASIL (2005-2015)



Fonte: Elaborado com base nas PNADs.

O Brasil apresentou tendência de crescimento do IHR ao longo dos anos, com destaque para o ano de 2014, em que o índice obteve valor 55,43. Houve diminuição entre 2005 e 2006, 2012 e 2013, bem como entre 2014 e 2015, com redução de 0,36%, 0,44% e 2,38%, respectivamente. Por outro lado, o IHR apresentou notório aumento em relação aos anos anteriores, entre 2007 e 2008, com uma variação de aproximadamente 3,6%, e entre 2006 e 2007, com crescimento de 3,42% .

Na Tabela 1 é possível observar o comportamento do índice por UF e grandes regiões no Brasil. De todas as regiões brasileiras, a Centro-Oeste foi a que apresentou o melhor desempenho no período, seguida das regiões Norte, Nordeste, Sul e Sudeste. O menor IHR do interstício estudado foi em 2008, para a Região Sul, com índice no valor de 46,68, e o maior foi 64,63, para a Região Centro-Oeste, em 2014. Considerando os 11 anos de estudo, observaram-se os seis piores resultados na Região Sul e os cinco melhores na Região Centro-Oeste. Para todas as regiões foram verificadas irregularidades no IHR, com períodos alternados entre quedas bruscas e expressivo crescimento.

A única região que teve variação negativa, indicando piora na desigualdade racial, foi a Sul, com uma queda de 1,18%, indo de 50,56 em 2005 para 49,96 em 2015, enquanto que a região de maior progresso foi a Norte, com 19,66%, indo de 52,79 em 2005 para 63,16 em 2015. As demais regiões, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste, cresceram 15,76%, 9,57% e 7,78%, respectivamente. Destarte, mesmo que a Região Norte tenha apresentado melhor evolução do índice, em termos de variação foi a Região Centro-Oeste que apresentou melhor desempenho durante o período, uma vez que dos 11 anos considerados na análise, durante seis anos a Região Centro-Oeste teve IHR maior que a Região Norte.

QUADRO 1: ÍNDICE DE HIERARQUIZAÇÃO RACIAL POR UF E REGIÕES DO BRASIL 2005-2015

LOCAL/ANO	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Brasil	46,76	46,59	48,19	49,90	51,47	52,78	53,83	53,59	54,42	53,13
Norte	52,79	55,25	55,81	58,52	53,14	58,99	57,70	56,08	58,55	63,16
Rondônia	53,73	73,97	73,11	62,58	68,42	71,16	73,54	67,53	74,53	73,64
Acre	51,73	60,56	56,08	51,56	53,47	63,83	64,36	54,84	62,05	72,57
Amazonas	51,57	47,35	55,68	54,32	47,76	51,41	56,45	54,84	55,47	60,50

Roraima	66,87	68,91	64,86	60,78	55,07	70,14	58,01	59,14	81,02	69,40
Pará	50,29	54,89	52,03	59,12	54,11	58,73	51,21	52,31	56,26	62,96
Amapá	57,47	62,78	70,13	61,24	56,49	70,14	70,14	55,28	54,35	64,86
Tocantins	63,91	47,53	48,50	61,20	47,07	59,03	61,46	59,62	56,71	59,88
Nordeste	50,43	51,98	52,83	53,72	53,89	56,48	55,46	56,83	59,64	58,38
Maranhão	50,00	51,27	44,26	47,75	54,12	49,12	37,56	46,55	54,00	48,43
Piauí	44,61	39,53	41,87	53,69	50,32	50,33	56,76	50,97	54,79	58,50
Ceará	59,70	51,09	55,74	60,26	55,41	57,14	50,99	48,40	58,17	60,81
Rio Grande do Norte	58,99	54,81	59,99	55,57	60,18	51,71	63,18	63,68	75,56	61,23
Paraíba	44,60	44,60	47,39	48,51	49,14	59,22	63,18	52,68	59,25	55,57
Pernambuco	47,81	53,86	50,59	57,13	50,95	63,70	58,46	60,73	61,36	60,44
Alagoas	33,29	40,26	51,80	46,56	50,80	59,22	52,79	62,28	61,20	53,93
Sergipe	66,59	63,92	72,55	62,16	51,97	65,77	75,97	62,73	58,41	64,81
Bahia	52,26	58,36	56,21	54,13	59,52	57,90	58,26	55,73	61,60	64,56
Sudeste	48,96	48,05	49,01	50,53	52,56	52,88	55,07	54,39	54,47	52,77
Minas Gerais	51,09	49,75	50,36	53,15	51,58	54,10	58,45	57,35	60,81	59,62
Espírito Santo	46,94	54,58	61,44	53,57	56,25	60,17	61,45	59,98	65,86	61,20
Rio de Janeiro	52,89	50,48	51,61	51,94	52,15	48,89	51,43	54,27	52,68	50,40
São Paulo	49,79	49,06	49,11	50,29	55,68	67,48	56,47	54,21	53,89	52,10
Sul	50,56	48,63	49,90	46,68	54,19	50,75	51,94	51,79	54,80	49,96
Paraná	50,00	49,19	46,05	46,20	54,15	46,73	47,89	49,72	54,00	43,86
Santa Catarina	37,06	50,76	48,10	48,14	53,42	50,41	54,64	47,79	52,05	52,96
Rio Grande do Sul	52,31	45,60	53,41	44,35	52,83	55,95	54,71	53,83	53,67	55,81
Centro-Oeste	56,04	52,83	54,80	57,64	60,35	58,73	59,97	59,18	64,63	61,40
Mato Grosso do Sul	49,28	48,51	49,78	53,55	52,72	53,13	55,26	53,59	55,95	59,58
Mato Grosso	49,84	46,44	47,62	48,29	56,40	60,92	58,15	64,10	66,23	58,50
Goiás	61,38	55,14	61,29	60,64	63,52	57,25	63,89	60,63	64,88	62,54
Distrito Federal	58,46	56,41	54,94	61,78	61,76	63,41	58,24	60,95	69,64	64,92

Fonte: Elaborado com base nas PNADs.

No que se refere às UFs pertencentes à Região Norte, Rondônia foi a que teve o melhor IHR em todo período, seguida do Amapá e de Roraima. Entre os anos de 2008 e 2009, o índice sofreu redução, com exceção para Rondônia, bem como entre 2011 até 2013. A partir de 2013, verificou-se elevação do índice para todos os estados da região, com exceção de Rondônia e Roraima. Os estados de Rondônia, Roraima, Amapá e Acre tiveram desempenho melhor que a Região Norte como um todo (exceto em 2008 e 2013). Rondônia, além de ter o melhor desempenho em termos de valor ao longo do período, também obteve a maior evolução percentual entre 2005 e 2015, com crescimento de 37,06%, indo de 53,73 para 73,64. Em toda a região, o único estado que apresentou variação negativa foi o Tocantins, com variação no IRH de 63,91 em 2005 para 59,88 em 2015.

Verifica-se que a diferença entre os valores do IHR na Região Norte no período diminuiu, com o ano de 2015 apresentando os IHRs dos estados mais próximos do que em 2005. Daí se pode inferir que está em curso uma convergência entre os estados nortenhos em direção à igualdade racial na elite ocupacional do mercado de trabalho.

Dos estados da Região Nordeste, em termos de variação percentual, Alagoas apresentou os melhores resultados, com IHR de 33,29 em 2005 e 53,93 em 2015, isto é, uma melhora de

aproximadamente 62%. Porém, no ano de 2015 o estado apresentou um dos piores IHR da região. Em contrapartida, o Maranhão foi o único estado da região que teve redução do índice, de 50 em 2005, para 48,43 em 2015, queda aproximada de 3,15%.

De modo geral, não se verifica uma tendência contínua de crescimento ou decréscimo, havendo oscilação ao longo dos anos, com momentos nos quais, ao mesmo tempo em que havia crescimento no IHR de um estado, o de outro piorava, como é o caso de Sergipe e Maranhão no ano de 2012. Vale destacar que em 2005 havia uma grande disparidade entre os estados da Região Nordeste em relação aos IHRs, e em 2015 viu-se uma diminuição dessa diferença regional.

A Região Sudeste do Brasil não apresentou melhora significativa em relação à discriminação racial na elite ocupacional no período analisado. Diferentemente das regiões Norte e Nordeste, houve maior proximidade do índice entre os estados no início do período e sequencial afastamento em 2015, o que mostra maior diferença na discriminação ocupacional.

O estado que apresentou melhor desempenho ao longo dos anos foi o Espírito Santo, com exceção do interregno 2009 a 2011, em que São Paulo obteve os maiores valores para o índice. O menor desempenho verificado em todo o período foi o do Rio de Janeiro, que apresentou o pior IHR regional em três anos consecutivos, 2010, 2011 e 2012, com índices de aproximadamente 51, 59 e 51, respectivamente. Os anos de 2008 a 2014 foram de progresso para o Espírito Santo e Minas Gerais, com pequena retração no ano de 2013, enquanto que o Rio de Janeiro apresentou IHR abaixo da média regional, e São Paulo, muito acima.

Como supracitado, a Região Sul foi a única região brasileira que terminou com IHR menor do que no começo do período, com destaque para o estado de Santa Catarina, em 2005, com um IHR de 37,06, segundo pior resultado de toda análise temporal e locacional. Não obstante, entre os três estados que compõem a região, Santa Catarina apresentou melhor progresso ao longo dos anos, com taxa de crescimento do IHR de aproximadamente 30%.

Assim como as regiões já analisadas, um estado da Região Sul, o Paraná, apresentou uma não desprezível redução no IHR de 13,99% no período, indo de 50, em 2005, para 43,86 em 2015. Ademais, entre os anos de 2006 e 2014 se verificou uma aproximação do IHR dos estados em relação ao IHR da região.

Por fim, a Região Centro-Oeste apresentou o melhor desempenho ao longo dos anos para o índice. Comparado com o IHR regional, os índices dos estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul foram os que tiveram piores resultados, no entanto, após 2010, Mato Grosso conseguiu superar a média regional.

No ano de 2005 havia disparidade entre os IHRs dos estados da região, mas ela se reduziu no fim do período e, diferentemente das demais regiões, nela a tendência de crescimento do IHR é mais perceptível, mesmo que haja algumas variações ao longo dos anos. O Distrito Federal foi o que obteve o maior IHR entre todos os estados no período, com um valor de 69,64 em 2014, enquanto o pior resultado foi para o Mato Grosso, no ano de 2006, com um IHR de 46,44.

Mato Grosso do Sul foi o estado que apresentou maior variação do IHR entre 2005 e 2015, indo de 49,28 para 59,58, crescimento de aproximadamente 21%. Mato Grosso e Distrito Federal cresceram 17,36% e 11,05%, respectivamente, no período. O estado de Goiás não teve resultado significativo em termos de aumento do índice no período, com um tímido aumento de 1,9%, indo de um expressivo – para a região – IHR de 61,38 em 2005 para um IHR de 62,54 em 2015.

Assim como Chadaverian (2011), percebe-se que os valores dos Índices de Hierarquização Racial não chegaram próximo ao valor 100, indicando que, em todos os estados e em todos os anos, a proporção branca na elite ocupacional foi expressivamente superior à proporção negra. Esse resultado corrobora pesquisas que evidenciam a discriminação racial em vários setores da economia, como a da Ethos (2006), que revelou a existência de preconceito racial nas grandes empresas, a de Jaccoud (*apud* THEODORO, 2009), na estrutura ocupacional, a de Martins (2014), no setor público, e a de Cerqueira (2012), na taxa de ocupação, desemprego, rendimentos e grau de formalização da ocupação.

Com base nas análises realizadas, pode-se perceber que a discriminação racial no Brasil, considerando o recorte temporal analisado, era presente no país. Essa discriminação, como analisado por outras pesquisas, tem grandes efeitos para os negros, pois impossibilita oportunidade de ascensão profissional. Tal como apontado por Ciconello (*apud* GREEN, 2008), quanto maior o cargo na hierarquia da empresa, menor é a participação do negro nessas ocupações, e mesmos que os negros tenham o mesmo grau de escolaridade dos brancos, as rendas médias daqueles são inferiores, para cada nível educacional, comparado às destes.

A análise do IHR mostrou que a estrutura social brasileira, como aponta Santos (*apud* GONÇALVES, 2006), condiciona uma discriminação racial velada, um preconceito formado por um tipo de acordo social informal, que atravança a possibilidade de inserção profissional do negro.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou analisar a evolução da discriminação racial na elite ocupacional do mercado de trabalho nos estados brasileiros entre os anos de 2005 e 2015. Dentre os principais resultados da pesquisa, destaca-se que está em curso uma queda na desigualdade entre brancos e negros no Brasil. Não obstante, tal convergência é lenta e descontínua, dado que durante o período analisado alguns estados e regiões apresentaram comportamento irregular do IHR, com períodos alternados entre quedas bruscas e expressivo crescimento.

Verificam-se também discrepâncias regionais, que quando analisados os estados, são ainda maiores. Referente às grandes regiões brasileiras em 2015, pode-se inferir uma posição relativamente favorável da Região Norte como de maior igualdade racial, seguida das regiões Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul. Destaca-se ainda que, embora em 2015 a Região Norte tenha sido seja detentora da menor desigualdade racial, foi a Região Centro-Oeste que apresentou melhor desempenho durante o período, uma vez que, dos 11 anos considerados na análise, em seis anos a Região Centro-Oeste obteve IHR maior que a Região Norte. Já a Região Sul foi a única que de 2005 a 2015 apresentou piora em termos de igualdade hierárquica ocupacional, o que é atribuído principalmente ao estado do Paraná, que está abaixo da média regional sulina.

Dentre os estados, não apresentaram evolução favorável, com queda no IHR, o Paraná, da Região Sul; o Tocantins, da Região Norte; o Rio de Janeiro, da Região Sudeste; o Sergipe e o Maranhão, da Região Nordeste. Os estados de maior evolução foram Acre e Rondônia da Região Norte; Alagoas, da Região Nordeste; Santa Catarina, da Região Sul; Espírito Santo, da Região Sudeste.

Atenta-se para que, embora a discriminação racial nas elites ocupacionais esteja caindo no Brasil, esse é um processo lento e que perdura por séculos. A formação histórica do Brasil direcionou o negro a anos de exclusão e marginalização socioeconômica.

Espera-se que este trabalho contribua para dar notoriedade a esse problema social e possa auxiliar na elaboração de políticas públicas eficazes, pois foi observado que o fim da

discriminação não é um processo contínuo, dado que o IHR apresentou momentos de altas e baixas durante o período analisado. Por fim, embora este artigo constitua um esforço para compreender a questão do preconceito racial nas elites ocupacionais no Brasil, reconhecem-se seus limites e deixa-se como indicação a trabalhos futuros averiguar o porquê das divergências regionais brasileiras.

REFERÊNCIAS

ANDRADE M. M. de; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

CERQUEIRA, V. L. de. **A inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro na década passada**. 2012. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

CHADAREVIAN, P. C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 31, n. 2, p. 283-304, 2011.

CICONELLO, A. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. *In*: GREEN, Duncan. (Org.) **From poverty to power: how active citizens and effective states can change the world**. Oxford: Oxfam International, 2008.

DOMINGUES, P. O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889-1930). **Diálogos Latinoamericanos**, v. 6, n. 10, 2005.

GONÇALVES, B. S. (Org.). **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

GUIMARÃES, A. S. A. Depois da democracia racial. **Tempo Social**, v. 18, n. 2, p. 269-287, 2006.

GUIMARÃES, A. S. A. Preconceito de cor e racismo no Brasil. **Rev. Antropol.** [on-line]. v. 47, n. 1, p. 9-43, 2004.

HERINGER, R. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, p. S57-S65, 2002.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. 2019.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4729/1/Comunicado_n4_Desigualdade.pdf. Acesso em: 21 abr. 2021.

JACCOUD, L.. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. *In*: THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**, v. 120, p. 45-64, 2009.

MARTINS, T. C. S. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na questão social brasileira. **Temporalis**, Brasília, DF, v. 14, n. 28, p. 113-132, jul./dez., 2014.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/>. Acesso em: 21 abr. 2021.

RIBEIRO, C. A. C. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. **Dados** [on-line]. 2006, v. 49, n. 4, p. 833-873, 2006.

SANTOS, H. A baixa diversidade étnico-racial no mundo do trabalho. *In*: GONÇALVES, B. S. (Org.). **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

THEODORO, M; JACCOUD, L; OSÓRIO, R. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília, DF: IPEA, p. 97-118, 2008.