

OS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO EM PINHEIRO – MA

Gleicymara Sarges Abreu¹

Orientador: Jonas Rodrigues de Moraes²

RESUMO

Este trabalho analisa a situação atual dos negros no mercado de trabalho em Pinheiro, no estado do Maranhão, a partir do *Armazém Paraíba*, que é uma das principais e maiores lojas dessa cidade. Para realizar a pesquisa, utilizamos alguns instrumentos para coletas de dados: pesquisa bibliográfica, aplicação de questionários com 24 questões entre abertas e fechadas, com 35 funcionários/as da loja, bem como uma entrevista estruturada com o gerente da loja, na qual continha 12 perguntas. A partir dos resultados e discussões realizadas, verificamos que a hipótese de que as desigualdades sociais e raciais entre negros e brancos, e dos mecanismos que as reproduzem ainda persistem na sociedade, inclusive no mercado de trabalho, em que os negros continuam ocupando funções inferiores em relação os brancos, se confirma em parte no *Armazém Paraíba*. Constatamos também que as/os negros vêm ocupando profissões e posições que as/os brancas/os desempenham e contribuindo para o desenvolvimento da empresa. Os dados mostraram que o *Armazém Paraíba* possibilita a integração da população de ascendência africana no mercado de trabalho, embora o rendimento mensal e a escolaridade das/os brancas/os ainda são melhores se comparados com os salários e níveis educacionais das/os negras/os da empresa Assim, de modo geral, não encontramos diferenças acentuadas e gritantes entre as/as funcionárias/os brancas/os e negras/os do *Armazém Paraíba*.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Armazém Paraíba. Negros. Pinheiro-MA.

ABSTRACT

This paper analyzes the current situation of blacks in the labor market in Pinheiro, Maranhão state, from *Armazém Paraíba*, which is one of the main and largest stores in this city. To conduct a survey, use some tools for data collection: bibliographic research, application of questionnaires with 24 open and closed questions, with 35 employees in the store, as well as a structured interview with the store manager, in list 12 questions. From the results and discussions performed, it is possible to hypothesize social and racial inequalities between blacks and whites, and the mechanisms they reproduce still persist in society, including the labor market, where blacks are occupied by inferior roles in relation to whites, confirm in part in Warehouse Paraíba. We also find that blacks are occupying professions and positions that white people play and contribute to the development of the company. The data shown that *Armazém Paraíba* makes it possible for the population of African descent to integrate into the labor market, although the

¹ Graduanda do Curso de Licenciatura em Ciências Humanas/Habilitação em História. Universidade Federal do Maranhão. Centro de Ciências Humanas, Naturais, Saúde e Tecnologias – CCHNST, Campus V – Pinheiro-MA. E-mail: gleicyabreu@yahoo.com.br. Os componentes da Banca de defesa são: Prof. Dr. Jonas Rodrigues de Moraes (orientador); Prof. Dr. Dimas dos Reis Ribeiro (Doutorado em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP, Campus Franca); Prof^a. Dr^a. Fernanda Cunha de Carvalho (Doutorado em Geografia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP, Campus Rio Claro-SP).

² Jonas Rodrigues de Moraes (Doutorado em História Serviço Social pela PUC-SP), Professor vinculado ao Curso de Licenciatura em Ciências Humanas/Habilitação em História. Universidade Federal do Maranhão. Centro de Ciências Humanas, Naturais, Saúde e Tecnologias – CCHNST, Campus V – Pinheiro-MA.

monthly income and education of whites are still the best results compared to the values and educational levels of blacks. Thus, in general, no significant differences and participants were found between white and black employees of Armazém Paraíba.

Keywords: Labor market. Armazém Paraíba. Black people. Pinheiro-MA

1 INTRODUÇÃO

A carne mais barata do mercado é a carne negra
A carne mais barata do mercado é a carne negra
A carne mais barata do mercado é a carne negra
A carne mais barata do mercado é a carne negra
A carne mais barata do mercado é a carne negra

Que vai de graça pro presídio
E para debaixo do plástico
Que vai de graça pro subemprego
E pros hospitais psiquiátricos
(Seu Jorge, Marcelo Yuca e Wilson Capellette³)

O tema deste trabalho relaciona-se com as desigualdades raciais e sociais no Brasil que os compositores Seu Jorge, Marcelo Yuca e Wilson Capellette criticam na música intitulada “A Carne” apresentada acima. Eles denunciam por meio da música as “inaceitáveis distâncias que ainda hoje separam brancos e negros nos mais diferentes campos da vida social” (POCHMANN, 2008, p. 9), expressando a falta de justiça social e igualdade racial no país, assim como a persistência do racismo, do preconceito e da discriminação que negras/os sofrem e enfrentam na sociedade.

A partir dessa realidade, este estudo busca analisar a situação atual dos negros no mercado de trabalho na cidade de Pinheiro – *Princesa da Baixada Maranhense* –, a partir do *Armazém Paraíba* – Grupo Claudino – que é uma das principais e maiores lojas de Pinheiro. Essa loja em Pinheiro é uma filial. A empresa matriz está estabelecida em Teresina, capital do Piauí, desde 1968. Ela se instalou no prédio da antiga Fábrica de Fiação e Tecidos Piauienses, uma das primeiras organizações empresariais da região, inaugurada em 1º de janeiro de 1893. Essa empresa do ramo de confecções, móveis, tecidos e eletrodomésticos atua nos seguintes estados: *Amazonas, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Pará, Paraíba, Piauí e Tocantins*. No Maranhão, o *Armazém Paraíba* está presente em 92 municípios⁴.

³ JORGE, Seu; YUCA, Marcelo; CAPELLETTE, Wilson. A Carne. CD “Do Cóccix Até o Pescoço” Elza Soares.

⁴ Municípios do Maranhão em que o *Armazém Paraíba* está presente com suas lojas: Açailândia, Aldeias Altas, Alto Alegre do Maranhão, Alto Parnaíba, Amarante do Maranhão, Anajatuba, Araióses, Arame, Arari, Bacabal, Balsas, Barão de Grajaú, Barra do Corda, Barreirinhas, Boa Vista do Gurupi, Bom Jardim, Brejo, Buriti Bravo, Buriticupu, Cândido Mendes, Cantanhede, Carolina, Carutapera, Caxias, Chapadinha, Codó, Coelho Neto, Colinas, Coroatá, Cururupu, Dom Pedro, Esperantinópolis, Estreito, Formosa da Serra Negra, Fortaleza dos

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – a população estimada em Pinheiro para este ano foi de 83.387 habitantes, divididos entre moradores da zona urbana e da zona rural.⁵ Ao observar a composição habitacional do município de Pinheiro, esse trabalho busca analisar como se formou o mercado de trabalho dos negros na *Princesa da Baixada Maranhense*. Desse modo, acreditamos que é importante sabermos como é a composição racial do País, como os brasileiros se reconhecem, se autodeclaram e se identificam. Assim, a *Tabela 1* apresenta informações da população residente por *cor ou raça* no Brasil, especificando ainda a região Nordeste, o estado do Maranhão e a cidade de Pinheiro.

Tabela 1 – População residente, por cor ou raça

NÍVEIS TERRITÓRIOS	TOTAL	BRANCA	PRETA	AMARELA	PARDA	INDÍGENA	SEM DECLARAÇÃO
Brasil	190.755.799	90.621.281	14.351.162	2.105.353	82.820.452	821.501	36.051
Nordeste	53.081.950	15.488.292	5.013.783	631.563	31.731.631	209.457	7.224
Maranhão	6.574.789	1.437.656	632.138	74.265	4.396.274	34.339	117
Pinheiro	78.162	18.218	8.715	658	50.459	112	-

Fonte: SISTEMA IBGE de Recuperação Automática – SIDRA - 2010.

Esses dados do IBGE indicam que no Brasil, a maioria da população se autodeclara como *branca*. Já nos territórios, Nordeste, Maranhão e Pinheiro, a maior parte dos habitantes se reconhece como *parda*.

Ressaltamos que o interesse pela temática das desigualdades raciais no Brasil surgiu a partir da realização de um curso sobre *Relações Étnico-Raciais, História e Cultura Africana e Afro-brasileira*, oferecido pela *Universidade Federal do Maranhão*, por intermédio do *Núcleo de Estudos sobre África e o Sul Global*. Nesse curso tiveram várias discussões, em que explicaram sobre os currículos escolares que omitem e distorcem a História e Cultura dos africanos e dos negros brasileiros e ofereceu também subsídios para a inclusão dessa temática, por meio de novas práticas curriculares e metodológicas que assegurassem uma educação para a igualdade étnico-racial.

Nogueiras, Gonçalves Dias, Governador Nunes Freire, Grajaú, Humberto de Campos, Icatu, Igarapé Grande, Imperatriz, Itapecuru Mirim, Itinga do Maranhão, João Lisboa, Lago da Pedra, Maracaçumé, Matões, Miranda do Norte, Mirinzal, Nova Olinda do Maranhão, Paraibano, Parnarama, Pastos Bons, Pedreiras, Peritoró, Pindaré-Mirim, Pinheiro, Pio XII, Poção de Pedras, Porto Franco, Presidente Dutra, Raposa, Riachão, Santa Helena, Santa Inês, Santa Luzia do Paruá, Santa Luzia do Tide, Santa Rita, Santo Antônio dos Lopes, São Bento, São Bernardo, São Domingos, São João Batista, São João dos Patos, São José de Ribamar, São Luís, São Mateus, São Pedro da Água Branca, São Raimundo das Mangabeiras, São Vicente Ferrer, Timon, Tuntum, Turiaçu, Tutóia, Urbano Santos, Vargem Grande, Viana, Vila Nova dos Martírios, Vitória do Mearim, Vitorino Freire e Zé Doca. ARMAZÉM Paraíba. Disponível em: <<https://www.armazemparaiba.com.br/>>. Acesso em: 27 jul. 2019.

⁵ PINHEIRO. **IBGE Cidades**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ma/pinheiro/panorama>>. Acesso em: 16 maio 2019.

Outra situação também que chamou a nossa atenção foi esta: os meios de comunicação com frequência noticiam casos sobre racismo, preconceito e discriminação com as pessoas negras, e quando se trata da questão do negro no mercado de trabalho esses casos não mudam. Em algumas lojas comerciais em Pinheiro, por exemplo, há uma predominância de trabalhadoras/es brancas/os, principalmente em farmácias e consultórios. É raro encontrarmos funcionárias/os negras/os ocupando funções que a sociedade reconhece como “superior”, e quando eles se encontram no mercado de trabalho, as/os negras/os estão assumindo funções “inferiores” em relação aos brancos.

Tais casos e experiências foram importantes para a escolha e delimitação da temática, resultando neste problema de pesquisa: *Qual é a situação atual das/os negras/os no mercado de trabalho em Pinheiro-MA?* Partimos da hipótese de que as desigualdades sociais e raciais entre negros e brancos e dos mecanismos que as reproduzem ainda persistem na sociedade, inclusive no mercado de trabalho no qual as/os negras/os continuam ocupando funções “inferiores” em relação as/os brancas/os.

Devido a tais contextos, o objetivo principal é analisar a situação atual das/os negras/os no mercado de trabalho em Pinheiro tendo como foco a loja *Armazém Paraíba*. Também temos os nossos objetivos específicos que são estes: i) verificar os perfis raciais e socioeconômicos das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*; ii) analisar a situação e o processo de inserção dos funcionários dentro da empresa; iii) discutir os critérios utilizados pela empresa para seleção e contratação dessas/es trabalhadoras/es; iv) e tratar como se dá as relações entre os brancos e negros dentro do ambiente de trabalho.

Além disso, é oportuno lembrarmos que este trabalho tem relevância científica porque o estudo das desigualdades raciais no Brasil, ao longo dos últimos anos, teve um avanço expressivo no País. Do ponto de vista de Osório (2008, p. 65), “o problema da persistência da desigualdade entre grupos raciais na sociedade brasileira tem sido um objeto central na agenda de pesquisa das ciências sociais brasileiras”. Se, entre 1980 e 1990, o debate era sobre a questão da existência ou não da discriminação racial no País, foi a partir de meados dos anos 90 que essa discussão se transformou, visto que foi “reconhecida a injustificável desigualdade racial que, ao longo do século, marca a trajetória dos grupos negros e brancos, assim como sua estabilidade ao correr do tempo” (THEDEORO, 2008a, p. 11).

De igual modo, o debate sobre as desigualdades raciais aos poucos se concentrou nas políticas públicas voltadas a redução dessas desigualdades raciais. Isso ocorreu, sobretudo pela mobilização e atuação do Movimento Negro e de sua presença no espaço público, apresentando demandas e debatendo a necessidade de formulação de políticas públicas específicas e setoriais.

Não só. Foi a partir do final de 1970 que a manutenção dos estereótipos e das práticas discriminatórias deixou de preocupar somente o Movimento Negro e passou a ser objeto frequente das reflexões de pesquisadores que analisam as desigualdades e a mobilidade social (THEDEORO, 2008a; JACCOUD, 2008a).

Ademais, atualmente, as desigualdades entre brancos e negros na sociedade ainda persistem. Isso porque mesmo depois da promulgação da *Lei Áurea de 1888*, notamos que situação os negros é complicada, pois ainda sofrem na sociedade com as desigualdades na remuneração e nos cargos ocupados, bem como sendo vítimas de preconceito e discriminação, além de crimes de racismo e de mortes, vistas com frequência nos noticiários de televisão e nas redes sociais.

Tendo em vista esses aspectos, este trabalho pretende contribuir com os estudos e as pesquisas que discutem as desigualdades raciais no Brasil e no Maranhão, já que analisa os negros no mercado de trabalho em uma das maiores lojas da cidade de Pinheiro, o *Armazém Paraíba*. Além disso, poderá ser utilizado como uma nova referência de estudo na cidade de Pinheiro, assim como abrindo outras possibilidades e ideias de pesquisas, visto que não encontramos nenhum estudo feito com essa temática.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi realizada com as/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*. Para responder o problema da pesquisa, além de uma *pesquisa bibliográfica* com estudiosos das desigualdades raciais e sociais no Brasil para fundamentar teoricamente nosso estudo, utilizamos os seguintes instrumentos de coletas de dados: *entrevista e questionários*. Além disso, para que fosse efetivado este estudo no *Armazém Paraíba* com as/os funcionárias/os foi necessário autorização do responsável pelo estabelecimento comercial.

Ao todo, fizemos a coleta de informações com 35 funcionárias/os e um gerente da loja. O uso da entrevista com gerente da loja foi importante porque é uma fonte oral produzida pelo próprio historiador. Sobre isso, Silva, Santos e Denipoti (2011, p. 80) explicam que:

Um documento originado através de uma fonte oral é produzido pelo próprio historiador, desde o recorte espaço-temporal, seleção do tema e do(s) entrevistado(s). Ao contrário de outros tipos de fontes, que estão colocadas em acervos, museus etc. e que foram produzidas por outras sociedades em outras épocas, ao coletar um depoimento o historiador desenvolve a tarefa de transformar essa entrevista em fonte histórica, por meio do tratamento das informações; ou seja, essas informações são permeadas pela intervenção do pesquisador.

No que diz respeito aos questionários, consideramos que é um instrumento de coleta de dados que “objetiva levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas” (GERHARDT et al., 2009, p. 69). Neste caso, foi imprescindível para sabermos situação e inserção atual dos funcionárias/os no mercado de trabalho, especificamente no *Armazém Paraíba*, uma das principais e maiores lojas de Pinheiro.

Dessa forma, acreditamos que esses instrumentos ajudaram a resolver nossa questão e atingir os nossos objetivos. A entrevista estruturada que teve 12 perguntas foi gravada e transcrita. Já nos questionários que tinham 24 perguntas (abertas e fechadas), as respostas das/os funcionários foram transformadas em tabelas e realizadas uma análise.

3 BRASIL E POS-ABOLIÇÃO – A INSERÇÃO DOS NEGROS LIBERTOS NO TRABALHO LIVRE

“A escravidão no Brasil durou mais de 350 anos, e marcou de maneira profunda a formação econômica, social, política e cultural do País” (JACINO, 2013, p. 183). Segundo o historiador Luiz Felipe de Alencastro, “Em 13 de maio de 1888, há 130 anos, o Senado do Império do Brasil aprovava uma das leis mais importantes da história brasileira, a Lei Áurea, [de 1888] que extinguiu a escravidão. Não era apenas a liberdade que estava em jogo [...] Outro tema na mesa era a reforma agrária” (BBC Brasil, 2018) ⁶.

No entanto, antes da *Lei Áurea* ser oficialmente sancionada, o trabalho escravo foi sendo aos poucos sendo substituído pelo trabalho livre, entre 1850 e 1888. O marco inicial e legal dessa substituição foi a *Lei Euzébio de Queiroz de 1850*, que devido às pressões da Inglaterra, aboliu definitivamente o tráfico de escravos do continente africano para o Brasil (CAVALCANTE, 2005; THEODORO, 2008b); e a *Lei do Ventre Livre de 1871*, que “criou algumas situações singulares que contribuiriam para aumentar o número de negros formalmente livres, mas, na prática, vivendo como escravos” (JACINO, 2013, p. 55). Mas, de acordo ainda com Augusto, Roselino e Ferro (2015), essa *Lei do Ventre Livre* mostrou que o Brasil estava caminhando para a libertação dos escravos e em transição para um novo mercado de trabalho. A outra lei diz respeito à *Lei dos Sexagenários de 1885*, que “previa a libertação dos escravos a partir dos 60 anos sem indenização aos senhores. [...]” ⁷

⁶ ALENCASTRO, José Felipe de. Entrevista concedida a Amanda Rossi. Abolição da escravidão em 1888 foi votada pela elite evitando a reforma agrária, diz historiador. In: BBC Brasil em São Paulo. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-44091474>>. Acesso em: 14 maio 2018.

⁷ LEI dos Sexagenários. **Arquivo Nacional – Mapa – Memória da Administração Pública Brasileira**. Disponível em: <<http://mapa.arquivonacional.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/280-lei-dos-sexagenarios>>. Acesso em: 16 out. 2019.

Após o fim do sistema escravista brasileiro efetivado pela *Lei Áurea*, entre os fatores que impediram a emergência de um sistema econômico capaz de absorver a mão-de-obra dos escravos foi a *Lei de Terras de 1850*, que entrou em vigor no mesmo ano da *Lei Euzébio de Queiroz*, diminuindo as possibilidades de acesso a terra na transição do regime escravista para o de trabalho livre (THEODORO, 2008b) e, certamente, contribuindo “para a exclusão dos escravizados e seus descendentes do mercado de trabalho” (JACINO, 2013, p. 46). Com a aprovação da *Lei de Terras*, a terra só “poderia ser adquirida através da compra, não sendo permitidas novas concessões de sesmaria, tampouco a ocupação por posse, com exceção das terras localizadas a dez léguas do limite do território” (CAVALCANTE, 2005, p. 04).

Na realidade, é preciso considerar que a *Lei de Terras* e a *Lei Áurea* modificaram a posição dos negros no sistema de trabalho, na segunda metade do século XIX; visto que com essas leis, os recém-libertos da escravidão perderam o lugar central no sistema econômico sem nenhum mecanismo de proteção. E, além desses fatos históricos, a “política de imigração, baseada na idéia do branqueamento da nação, recrudescer o quadro social. O negro perde o lugar no mercado de trabalho. Essa perda significou a perpetuação de uma situação de pobreza e miséria” (THEODORO, 2008b, p. 38).

Dentro desse contexto também, fica evidente que com a transição do trabalho escravo para o trabalho livre, os negros libertos ficaram excluídos e sem oportunidades de trabalho em setores econômicos mais dinâmicos. Nesse pós- abolição, os ex-escravos e os negros livres e libertos não foram beneficiados com iniciativas e políticas públicas que pudessem contribuir com sua inclusão na sociedade, mais especificamente no mercado de trabalho.

Fernandes (2008, p. 29) complementa essas concepções e explica que:

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou outra qualquer instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O liberto se viu convertido, sumária e abruptamente, senhor de si mesmo, tornando-se responsável por sua pessoa e por seus dependentes, embora não dispusesse de meios materiais e morais para realizar essa proeza nos quadros de uma economia competitiva.

Em outras palavras, os ex-escravos não tiveram assistências e garantias que os protegessem na substituição para o sistema de trabalho livre ou que os livrassem da marginalização. Por essa razão, Theodoro (2008b) diz que o surgimento do mercado de trabalho foi acompanhado pela entrada de uma crescente população negra trabalhadora no setor de

subsistência nas áreas rurais ou nas cidades em atividades temporárias e fortuitas, bem como atividades mal remuneradas. Isso aconteceu, porque,

De fato, durante os últimos anos da escravidão, ganhavam força no país as idéias que privilegiavam a mão-de-obra de origem européia em detrimento dos trabalhadores nacionais. De um lado, os nativos livres e libertos eram considerados como inaptos ao trabalho regular. De outro lado, no que tange aos antigos escravos, as fugas organizadas nas fazendas eram cada vez mais freqüentes, o que contribuiu tanto para promover a idéia de que a mão-de-obra negra era indolente e inapta para a relação assalariada, bem como para reforçar a ideologia do embranquecimento (THEODORO, 2008b, p. 33).

Dito de outro modo, mesmo com a existência de uma mão-de-obra constituída de ex-escravos e homens livres e libertos decidiu-se pela utilização do trabalho de imigrantes europeus. Por um lado, isso evidencia que a abolição não significou inclusão e integração dos ex-escravos nas regiões e nos setores dinâmicos da economia, visto que tiveram muitas dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho. Por outro, mostra os preconceitos que eram difundidos sobre a menor capacidade dos trabalhadores negros se comparados aos trabalhadores brancos ou trabalhadores europeus.

Sob tal enfoque também, Jaccoud (2008a) explica que a tese do branqueamento como projeto nacional surgiu de maneira que conciliasse a crença na superioridade branca e a busca do progressivo desaparecimento do negro, já que sua presença era interpretada como um mal para o País. Em outros termos, a presença da população negra no Brasil era percebida como um obstáculo ao desenvolvimento nacional e a extinção do negro seria progressivamente feita pelo projeto de branqueamento do País.

E, em concordância com essas concepções, Theodoro (2008b, p. 39) vem demonstrar que depois da abolição da escravatura:

O mercado de trabalho livre no Brasil foi, assim, moldado por uma política de imigração, cuja perspectiva era mais do que uma simples estratégia de substituição de mão-de-obra. A imigração, favorecida por taxas e subvenções, em detrimento da mão-de-obra nacional, era parte de um projeto de nação que tinha no embranquecimento uma de suas mais importantes estratégias. O mercado de trabalho nacional nasceu, assim, dentro de um ambiente de exclusão para com uma parte significativa da força de trabalho. Criando dessa forma o trabalho livre, criaram-se também no país condições para que se consolidasse a existência de um excedente estrutural de trabalhadores, aqueles que serão o germe do que se chama hoje “setor informal” (THEODORO, 2008b, p. 39).

Essas considerações explicam que o mercado de trabalho no Brasil nasceu dentro de um ambiente de exclusão com uma parte significativa da força de trabalho. Em outros termos, Jacino (2013) acredita que a maneira como se deu a transição do trabalho escravo para o trabalho livre, levou os ex-escravos e seus descendentes à exclusão social, já que a concentração fundiária da

terra e a entrada de imigrantes europeus dificultaram seu acesso a terra e ao trabalho e, por consequência, sendo destinados à pobreza e ao enfrentamento de inúmeras dificuldades de ascensão social.

3.1 As desigualdades entre brancos e negros

Segundo Jaccoud (2008b, p. 131), “a desigualdade entre brancos e negros é hoje reconhecida como uma das mais perversas dimensões do tecido social no Brasil”. Os estereótipos e os preconceitos raciais continuam atuantes na sociedade brasileira, intervindo no processo de competição social e de acesso às oportunidades, assim como influenciando no processo de mobilidade, restringindo o lugar social dos negros.

Dentro dessa concepção, Osório (2008, p. 66) enfatiza que:

No momento da abolição, foram suprimidas as barreiras formais que a escravidão oferecia à competição dos negros com os brancos pelas posições sociais. Mas quando os portões são abertos e se faculta aos negros o ingresso na corrida, os brancos já estão quilômetros adiante (OSÓRIO, 2008, p. 66).

Em outros termos, as desigualdades raciais consolidaram-se criando uma sociedade segmentada e estratificada em função da cor do indivíduo. Por isso, Augusto, Roselino e Ferro (2015) acreditam que a inserção do negro no mercado de trabalho é uma das manifestações da desigualdade racial no Brasil. Para eles, as origens dessas desigualdades contribuíram para que os negros tivessem posições menos favorecidas no sistema econômico, ocupando funções menos privilegiadas, no qual exigem pouca qualificação e oferecem péssimos salários.

Além do mais, conforme Jaccoud (2008a), os mecanismos dessa discriminação racial atuam nos espaços sociais e econômicos mais modernos da sociedade e, ao mesmo tempo, operam na ordem da distribuição do prestígio e privilégios sociais. Esses mecanismos também influenciam na distribuição de lugares e oportunidades, bem como agem naturalizando a desigualdade social do País.

Dentro dessas perspectivas, Bastide e Fernandes (2008, p. 287) situam que:

É um lugar comum a afirmação do que o “preconceito de cor” não se associa, no Brasil, nem à discriminação racial, nem à segregação racial. Contudo, apesar de encoberto, brando e discreto, ele satisfaz aqui como alhures a necessidades sociais. Os brancos, à medida que se incorporam a “classes dominantes”, do ponto de vista racial, não sentem o peso e os efeitos do “preconceito de cor”. O mesmo não acontece com os negros, que aprendem desde cedo “a ficar em seu lugar” e isso quase sempre por meio de humilhações, de ressentimentos e de frustrações, que passam despercebidos à maioria dos brancos.

Em decorrência dessa realidade, Bento (1995) explica que há décadas, a mulher negra vem sendo apontada como aquela que experimenta a maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro, visto que a situação da trabalhadora negra deriva do fenômeno da segmentação racial do mercado de trabalho que são exigidos determinados atributos estéticos para funções de vendedoras, recepcionistas e secretárias. Ainda sobre essa questão cabe ressaltar que:

[...] há um lugar para a mulher negra no trabalho e este lugar não contempla atividades que envolvam, por exemplo, representação da empresa. O bloqueio se deve ao fato de que a visibilidade da empresa estará associada à figura daquela mulher negra. Neste caso toca-se num dos problemas mais sérios que atingem a trabalhadora negra: a questão da boa aparência (BENTO, 1995, p. 485).

Na realidade, fica explícito que a cor é um critério de seleção no mercado do trabalho e varia segundo o perfil da ocupação, visto que aquelas ocupações mais voltadas ao contato direto com o público estão mais suscetíveis à exclusão dos negros. Isso significa também que “quanto mais alta a ocupação está na hierarquia ocupacional, mais refratária à absorção de negros. E de que quanto mais alto for o nível educacional exigido, maior será a discriminação observada no mercado de trabalho” (JACCOUD, 2008a, p. 54).

Em virtude disso ainda, Theodoro (2008b) considera que o Brasil convive e vive da desigualdade, em que o negro perdeu o lugar central no mundo do trabalho e continuou exercendo um papel social como o núcleo maior dos pobres e prestadores de serviços que as classes médias recorrem com frequência. Desta forma, Osório (2008, p.91), complementa e finaliza essas concepções explicando que:

A discriminação racial funciona para os brancos como calçados que usam para correr contra negros descalços. Torna a corrida tranqüila para os primeiros e extenuante para os últimos. Para que a equalização racial ocorra no Brasil, em um horizonte de tempo aceitável, é preciso, primeiro, tirar os calçados dos brancos. Depois, deixá-los correrem descalços por algum tempo e calçar os negros para que os alcancem. No Brasil, faltam ainda políticas mais eficientes de combate à desigualdade racial, [...]. Essas políticas são os calçados que os negros brasileiros merecem receber.

4 A SITUAÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES DO ARMAZÉM PARAÍBA EM PINHEIRO-MA

O estudo relacionado à situação atual dos negros no mercado de trabalho em Pinheiro, no estado do Maranhão, especificamente no *Armazém Paraíba*, foi realizada a partir de pesquisa bibliográfica; aplicação de questionários com 24 questões entre abertas e fechadas, com 35 funcionários/as da loja; e uma entrevista estruturada com o gerente da loja, na qual continha 12 perguntas. Os dados coletados por meio desses instrumentos de pesquisa foram importantes para verificarmos: o perfil racial e socioeconômico das/os trabalhadoras/es da empresa; condição e

inserção das/os trabalhadoras/es, sobretudo daqueles que se reconheceram como “pretas/os” dentro da empresa

4.1 Perfil racial das/os trabalhadoras/es na empresa

Para verificarmos a situação dos negros no mercado de trabalho em Pinheiro, precisamente no *Armazém Paraíba*, foi importante examinar qual o grupo racial que as/os trabalhadoras/es dessa empresa se identificam. Para isso, as alternativas para a identificação racial apresentadas no questionário que aplicamos com os empregados da loja foi com base nos grupos demográficos de classificação do IBGE: *branco/a, preto/a, pardo/a, indígena e amarelo/a*.

Além disso, Soares (2008a, p. 107) explica que:

a identificação racial não é mera consequência da cor dos nossos pais. É uma construção social para a qual contribui o lugar que as pessoas ocupam na sociedade e, também, como as próprias pessoas se vêem. Nada garante que esse modo de construir sua própria identidade seja constante ao longo do tempo. Para os indivíduos, pode depender de mudanças nas suas visões de mundo, ideologia ou até refletir experiências particulares que os afetaram. Do ponto de vista da sociedade, pode refletir mudanças em como cada identidade racial é construída.

Com base nas informações colhidas durante a pesquisa, a *Tabela 2* mostra a identificação racial das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*: 28,57% se reconheceram como pretas/os; 17,14% como brancos; 54,28% como pardos; e não teve ninguém que se autodeclarou como indígena e amarelo/a, perfazendo uma taxa de 0%.

Tabela 2 – Identificação racial

COR/RAÇA	%
Preto/a	28,57%
Branco/a	17,14%
Pardo/a	54,28%
Amarelo/a	0%
Indígena	0%

E analisando que “a unidade correta de análise não é nem pretos nem pardos separadamente, mas, sim, *negros*” (SOARES, 2008a, p. 115), nesse sentido constatamos que a maioria das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba* – 82,85% são de cor negra. Esses dados confirmam a resposta do gerente da referida loja, quando explicou se as escolhas das/os trabalhadoras/es tinham alguma relação com a “imagem da empresa” que queriam passar aos clientes. Segundo o gerente:

É muito tradicional ainda. *Não em questão de cor. [...] Aqui ninguém diferencia ninguém por cor.* Mas na questão de perfil, a gente é um, pouco tradicional nessa parte. Muito tradicional em relação à barba, tem que ser bem feita. Têm empresas que as pessoas podem vir barbudas. Aqui não. Somos tradicionais nessa parte. Então, eu entro em algumas empresas fora da minha, vejo pessoas com *piercing*, brincos etc. Esse é o tradicional que me refiro⁸.

Com a fala do gerente do *Armazém Paraíba* e dos dados das/os trabalhadoras/es, podemos constatar que a empresa parece não ter preferência por mão-de-obra branca, já que segundo o gerente as preocupações em termos de imagem são outras, não em relação à cor/raça dos funcionários.

Mas, é importante ressaltar que o fato de 54,28% das/os trabalhadoras/es terem se identificado como pardos, mostra como os funcionários se veem, ou melhor, como escodem sua cor, e é como quissem “branquear-se”, para não serem conhecidos como negros. Esses dados coletados são contrários às explicações de Soares (2008a, p. 116), quando comenta que:

Em algum momento, entre 1996 e 2001, há o início de um processo de mudança em como as pessoas se vêem. Passam a ter menos vergonha de dizer que são negras; passam a não precisar se branquear para se legitimarem socialmente. Essa mudança é um processo surpreendentemente linear, surpreendentemente claro e, ao que tudo indica, ainda não terminou.

Por esses dados da *Tabela 2*, verificamos que na composição racial das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*, eles parecem ter alguma vergonha de assumir a sua identidade negra. Ficou parecendo que a identidade negra das/os trabalhadoras/es ainda não está fortalecida, pois, não querem ser vistos como negros. Tal afirmação também é contrária às ideias de Soares (2008a, p. 116), ao “dizer que o que está ocorrendo não é que o Brasil esteja tornando-se uma nação de negros, mas, sim, que está se assumindo como tal”. Essa realidade no *Armazém Paraíba* não se confirma, acontece o inverso, visto que os funcionários não assumem sua identidade negra, embora seja a maioria.

4.2 Perfil socioeconômico das/os trabalhadoras/es da empresa

A *Tabela 3* mostra a idade das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*. No grupo dos funcionários que se identificaram como *brancos*, com idade de 15 a 19 anos, temos 2,86%; na idade de 20 a 24 anos chegamos ao resultado de 5,71%; entre 25 a 29 anos de idade, alcançamos o índice de 5,71%; não foi constatado nenhum trabalhador/a entre as idades de 30 a 39 anos,

⁸ SOUZA, Fábio. Entrevista concedida à autora. Pinheiro, 16 set. 2019.

perfazendo um percentual de 0%; na idade de 40 a 49 anos fez uma marca de 2,86%; entre 50 a 59 anos foi de 0%; entre as idades de 60 a 69 anos não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%; na idade de 70 anos ou mais o índice foi de 0%, logo não se examinou nenhum funcionário.

No grupo das/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretas/os*, não foi examinado nenhum funcionário entre as idades de 15 a 19 anos, perfazendo um percentual de 0%; na idade de 20 a 24 anos, obtivemos o resultado de 11,43%; entre 25 a 29 anos de idade, chegamos ao índice de 5,71%; entre as idades de 30 a 39 anos alcançamos o registro de 11,43%; na idade de 40 a 49 anos totalizou uma taxa de 0%; entre 50 a 59 anos foi de 0%; entre as idades de 60 a 69 anos não teve nenhum trabalhador/a, completando um percentual de 0%; na idade de 70 anos ou mais o número foi de 0%, assim não se constatou nenhum trabalhador/a.

Já no grupo das/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*, não achamos nenhum funcionário entre as idades de 15 a 19 anos, tendo um índice de 0%; na idade de 20 a 24 anos, constatamos uma taxa de 25,71%; entre 25 a 29 anos de idade, obtivemos o índice de 11,43%; entre as idades de 30 a 39 anos alcançamos o registro de 17,14%; na idade de 40 a 49 anos totalizou uma taxa de 0%; entre 50 a 59 anos foi de 0%; entre 50 a 59 anos foi de 0%; entre as idades de 60 a 69 anos não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%; na idade de 70 anos ou mais o índice foi de 0%, portanto não se verificou nenhum trabalhador/a.

Tabela 3 – Idade dos entrevistados

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
15 a 19 anos	2,86%	15 a 19 anos	0%	15 a 19 anos	0%
20 a 24 anos	5,71%	20 a 24 anos	11,43%	20 a 24 anos	25,71%
25 a 29 anos	5,71%	25 a 29 anos	5,71%	25 a 29 anos	11,43%
30 a 39 anos	0%	30 a 39 anos	11,43%	30 a 39 anos	17,14%
40 a 49 anos	2,86%	40 a 49 anos	0%	40 a 49 anos	0%
50 a 59 anos	0%	50 a 59 anos	0%	50 a 59 anos	0%
60 a 69 anos	0%	60 a 69 anos	0%	60 a 69 anos	0%
70 anos ou mais	0%	70 anos ou mais	0%	70 anos ou mais	0%

Na análise desses dados, constatamos que as idades *brancos* e *negros* das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba* têm semelhanças e diferenças. A inserção desses dois grupos no mercado de trabalho ocorre praticamente na mesma idade, mas, mostrando que “os jovens negros entram mais cedo do que os jovens brancos [no mercado de trabalho]” (JACCOUD, 2008b, p. 151), que pode ser comprovado pela taxa no grupo das/os trabalhadoras/es que declararam brancos, que 2,86% estão com idade entre 40 a 49 anos, e taxas nessas mesmas idades não apareceram nos demais grupos, com índice de 0%. Isso fica claro

também quando os dados não mostraram nenhum funcionário que se identificou como pretos e pardos com idade acima 39 anos que estivessem trabalhando na loja.

Mas na mesma tabela, percebemos que os brancos também entram cedo no mercado de trabalho, visto que 2,86% das/os trabalhadoras/es tem idade entre 15 a 19 anos. E não encontramos nenhum funcionário preto e pardo que trabalhasse no *Armazém Paraíba* nessa mesma idade, totalizando uma taxa de 0%.

Na *Tabela 4*, os dados da pesquisa mostraram que o grupo dos funcionários do *Armazém Paraíba* que se autodeclararam como *brancos*, correspondem 17,14% funcionários do sexo masculino; e não se constatou nenhum funcionário do sexo feminino. No grupo das/os trabalhadoras/es que se identificaram como *pretos*, perfaz 14,28% funcionários do sexo masculino; e 14,28% funcionários do sexo feminino. E o grupo dos funcionários que se reconheceram como *pardos*, calcula 31,43% trabalhadores do sexo masculino; e 22,86% funcionárias do sexo feminino.

Tabela 4 – Sexo

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Feminino	0%	Feminino	14,28%	Feminino	22,86%
Masculino	17,14%	Masculino	14,28%	Masculino	31,43%

Ficou claro que o gênero predominante entre as/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba* é o masculino, isso entre negros e brancos. Mas, percebemos uma taxa importante sobre a mão-de-obra feminina entre os negros, perfazendo um índice de 37,14%.

Na *Tabela 5* mostramos a naturalidade dos funcionários do *Armazém Paraíba*. Com os dados constatamos que no grupo das/os trabalhadoras/es que se identificaram como *brancos*: 14,28% são de Pinheiro; 2,86% oriundos de outros municípios; e não foi constatado nenhum funcionário de outro estado, totalizando 0%. No grupo dos trabalhadores que se reconheceram como *pretos*: 17,15% são procedentes de Pinheiro; 5,71% são nativos de outros municípios; e 5,71% naturais de outros estados. Em relação as/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 28,57% são nativos de Pinheiro; 17,14% são provenientes de outros municípios; e 8,57% nascidos de outros estados brasileiros.

Tabela 5 – Naturalidade

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Pinheiro	14,28%	Pinheiro	17,15%	Pinheiro	28,57%
Outro município	2,86%	Outro município	5,71%	Outro município	17,14%
Outro estado	0%	Outro estado	5,71%	Outro estado	8,57%

Os dados sobre naturalidade mostraram que as/os trabalhadoras/es brancas/os e negras/os do *Armazém Paraíba* são predominantemente nativos de Pinheiro, o que fica evidente que o proprietário contrata intencional e numerosamente as pessoas da região pinheirense, embora a loja tenham trabalhadoras/es de outros municípios e estados, como vimos na tabela.

A *Tabela 6* apresenta o estado civil das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*. No grupo dos funcionários que se autodeclararam como *brancos*, constatamos que 14,28% são solteiros; 2,86% estão em união estável; e não foi encontrado nenhum trabalhador/a casado/a e divorciado/a, totalizando 0%. O grupo dos que reconheceram como *pretos*, verificamos que 14,28% são solteiros; 8,58% estão união estável; 5,71% são casados; e a pesquisa não identificou nenhum funcionário divorciado, perfazendo 0%. Já o grupo das/os trabalhadoras/es que se identificaram como *pardos*, foi examinado que 37,14% são solteiros; 14,28% permanecem em união estável; 2,86% são casados; e não foi constatado nenhum funcionário divorciado, calculando 0%.

Tabela 6 – Estado civil

BRANCOS		PRETOS		PARDOS	
	%		%		%
Solteiro (a)	14,28%	Solteiro (a)	14,28%	Solteiro (a)	37,14%
União estável	2,86%	União estável	8,58%	União estável	14,28%
Casado (a)	0%	Casado (a)	5,71%	Casado (a)	2,86%
Divorciado (a)	0%	Divorciado (a)	0%	Divorciado (a)	0%

O *Armazém Paraíba* emprega majoritariamente funcionários solteiros, tanto os brancos como os negros, mas, com o destaque para o fato de que não constatamos nenhum funcionário branco e casado, mas identificamos trabalhadoras/es negros e casados nessa loja.

A *Tabela 7* apresenta o nível de escolaridade desses funcionários da empresa em discussão. No grupo de trabalhadoras/es que se autodeclararam como *brancos*, não foi constatado nenhum funcionário analfabeto e com ensino fundamental completo e incompleto, calculando ao todo um percentual de 0%; com ensino médio incompleto, chegamos ao resultado de 2,86%; com ensino médio completo, alcançamos o índice de 2,86%; com ensino superior incompleto fez uma marca de 8,56%; com ensino superior completo foi de 2,86%; entre as/os trabalhadoras/es que possuem ou estão cursando pós-graduação não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%.

No grupo de funcionários que se reconheceram como *pretos*, não verificamos nenhum funcionário analfabeto e com ensino fundamental completo e incompleto, o que fez um percentual de 0%; com ensino médio incompleto, obtivemos ao resultado de 2,86%; com ensino médio completo, alcançamos o índice de 22,85%; com ensino superior incompleto totalizou uma

marca de 2,86%; com ensino superior completo o índice foi de 0%; entre os funcionários que possuem ou estão cursando pós-graduação não encontramos nenhum funcionário, completando um percentual de 0%.

Já no grupo das/os trabalhadoras/es que se identificaram como *pardos*, a pesquisa não encontrou nenhum funcionário analfabeto e com ensino fundamental completo e incompleto, perfazendo um índice de 0%; com ensino médio incompleto, temos 2,86%; com ensino médio completo, alcançamos o índice de 42,85%; com ensino superior incompleto fez um percentual de 5,71%; com ensino superior completo o índice foi de 2,86%; entre as/os trabalhadoras/es que possuem ou estão cursando pós-graduação não encontramos nenhum funcionário, fazendo uma taxa de 0%.

Tabela 7 – Escolaridade

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Analfabeto	0%	Analfabeto	0%	Analfabeto	0%
Fundamental incompleto	0%	Fundamental incompleto	0%	Fundamental incompleto	0%
Fundamental completo	0%	Fundamental completo	0%	Fundamental completo	0%
Médio incompleto	2,86%	Médio incompleto	2,86%	Médio incompleto	2,86%
Médio completo	2,86%	Médio completo	22,85%	Médio completo	42,85%
Superior incompleto	8,56%	Superior incompleto	2,86%	Superior incompleto	5,71%
Superior completo	2,86%	Superior completo	0%	Superior completo	2,86%
Pós-graduando	0%	Pós-graduando	0%	Pós-graduando	0%
Pós-graduado	0%	Pós-graduado	0%	Pós-graduado	0%

Esses dados mostraram que os brancos possuem melhor escolaridade que os pretos e pardos. A maior taxa de escolaridade para os negros aponta para o ensino médio, enquanto para os brancos para o ensino superior. Mas, vemos claramente que as taxas dos negros que tem acesso ao ensino superior são significativas, não pode ser desconsiderada. Por isso, Osório (2008, p. 85) explica que:

Para os negros, a passagem pelo sistema educacional é ainda mais importante que para os brancos, pois essa é a única forma pela qual podem eventualmente superar as desigualdades de origem, qualificando-se para aproveitar os canais de mobilidade ascendente.

A *Tabela 8* mostra a renda mensal das/os trabalhadoras/es do *Armazém Paraíba*. Os dados do grupo desses trabalhadores que se identificaram como *brancos*, não verificamos nenhum funcionário que recebe até 1/8 do salário, mais de 1/8 a 1/4 do salário e mais de 1/4 a

1/2 do salário mínimo, calculando ao todo um percentual de 0%; com de mais de 1/2 a 1 salário mínimo, chegamos ao resultado de 5,71%; com mais de 1 a 2 salários mínimos, alcançamos o índice de 11,43%; entre a renda mensal com mais de 2 a 3 salários mínimos e mais de 3 a 5 salários mínimos, não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%.

Os dados do grupo das/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretos*, a pesquisa não constatou nenhum funcionário que recebe até 1/8 do salário, mais de 1/8 a 1/4 do salário e mais de 1/4 a 1/2 do salário mínimo, contando um percentual de 0%; com de mais de 1/2 a 1 salário mínimo, obtivemos o resultado de 25,71%; com mais de 1 a 2 salários mínimos e 2 a 3 salários mínimos, não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%; com mais de 3 a 5 salários mínimos, alcançamos o índice de 2,86%.

Já as informações do grupo das/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*, constatamos que nenhum funcionário recebe até 1/8 do salário, mais de 1/8 a 1/4 do salário e mais de 1/4 a 1/2 do salário mínimo, somando uma taxa de 0%; com de mais de 1/2 a 1 salário mínimo, chegamos ao resultado de 45,71%; com mais de 1 a 2 salários mínimos, alcançamos o índice de 5,71%; com mais de 2 a 3 salários mínimos, não teve nenhum trabalhador, totalizando um percentual de 0%; e com mais de 3 a 5 salários mínimos, conseguimos o número de 2,86%.

Tabela 8 – Renda mensal

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Até 1/8 SM	0%	Até 1/8 SM	0%	Até 1/8 SM	0%
Mais de 1/8 a 1/4 SM	0%	Mais de 1/8 a 1/4 SM	0%	Mais de 1/8 a 1/4 SM	0%
Mais de 1/4 a 1/2 SM	0%	Mais de 1/4 a 1/2 SM	0%	Mais de 1/4 a 1/2 SM	0%
Mais de 1/2 a 1 SM	5,71%	Mais de 1/2 a 1 SM	25,71%	Mais de 1/2 a 1 SM	45,71%
Mais de 1 a 2 SM	11,43%	Mais de 1 a 2 SM	0%	Mais de 1 a 2 SM	5,71%
Mais de 2 a 3 SM	0%	Mais de 2 a 3 SM	0%	Mais de 2 a 3 SM	0%
Mais de 3 a 5 SM	0%	Mais de 3 a 5 SM	2,86%	Mais de 3 a 5 SM	2,86%

A partir dos dados da pesquisa, ficou claro que o rendimento mensal dos brancos ainda é superior se comparado com os salários das pessoas que autodeclararam pretas e pardas, isto é, negras. Segundo Osório (2008, p. 85):

O grande determinante das diferenças na renda do trabalho das pessoas é a educação, mas ainda há espaço para um pouco mais de desigualdade produzida pela segmentação do mercado, pelas limitações à ascensão profissional dos negros, e pela discriminação salarial.

Com base nos dados da *Tabela 8* ainda, não podemos deixar de dizer que a renda mensal das pessoas que se identificaram como pretas e pardas tem evoluído, visto que vemos que eles têm recebido mais de 3 a 5 salários mínimos, chegando a 5,72%. É uma taxa pequena, mas que não constatamos no grupo dos que se identificaram como brancos. Com isso, Soares (2008b, p. 121) explica: as “pessoas negras continuam ocupando as mesmas posições na distribuição de renda, mas essa distribuição melhorou”.

4.3 Condição e inserção das/os trabalhadoras/es na empresa

A *Tabela 9* indica o tempo que as/os trabalhadoras/es trabalham dentro da empresa *Armazém Paraíba*. Os funcionários que se identificaram como *brancos*: 2,86% dos funcionários estão na empresa entre 1 a 11 meses; de 1 a 5 anos chegamos ao resultado de 5,71%; entre 6 a 10 anos, alcançamos o índice de 2,86%; de 11 a 15 anos perpez uma marca de 2,86%; entre 16 a 20 anos foi de 2,86%; entre 21 a 30 anos e mais 30 anos não teve nenhum funcionário, chegando no percentual de 0%.

As/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretos*: 5,71% permanecem na empresa há 1 a 11 meses; 1 a 5 anos, a pesquisa chegou ao resultado de 17,14%; entre 6 a 10 anos, alcançamos o índice de 2,86%; de 11 a 15 anos perpez uma marca de 2,86%; entre 16 a 20 anos, 21 a 30 anos e mais 30 anos não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%.

As/os trabalhadoras/es que se identificaram como *pardos*: 14,28% continuam na empresa entre 1 a 11 meses; 1 a 5 anos chegamos ao resultado de 25,72%; entre 6 a 10 anos, obtivemos o índice de 5,71%; de 11 a 15 anos perpez uma marca de 5,71%; entre 16 a 20 anos foi de 2,86%; entre 21 a 30 anos e mais 30 anos não teve nenhum funcionário, totalizando um percentual de 0%.

Tabela 9 – Quanto você tempo está na empresa?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
1 a 11 meses	2,86%	1 a 11 meses	5,71%	1 a 11 meses	14,28%
1 a 5 anos	5,71%	1 a 5 anos	17,14%	1 a 5 anos	25,72%
6 a 10 anos	2,86%	6 a 10 anos	2,86%	6 a 10 anos	5,71%
11 a 15 anos	2,86%	11 a 15 anos	2,86%	11 a 15 anos	5,71%
16 a 20 anos	2,86%	16 a 20 anos	0%	16 a 20 anos	2,86%
21 a 30 anos	0%	21 a 30 anos	0%	21 a 30 anos	0%
Mais de 30 anos	0%	Mais de 30 anos	0%	Mais de 30 anos	0%

A *Tabela 9* mostra ainda que o tempo dos funcionários brancos e negros na empresa é parecido, é como se entrassem no mesmo período. Nessa *Tabela 9* não vemos diferenças entre esses dois grupos raciais.

A *Tabela 10* mostra as funções ocupadas pelos/as trabalhadoras/es da empresa *Armazém Paraíba*. Os funcionários que se identificaram como *brancos*: 2,86% ocupam a função de auxiliar administrativo; como locutor, chegamos ao resultado de 2,86%; como subchefe, alcançamos o índice de 2,86%; como vendedores per fez uma marca de 8,56%.

As/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretos*: 2,86% exercem a função de auxiliar de serviços gerais; como balconista, obtivemos a taxa de 8,56%; como chefe de setor, alcançamos o índice de 2,86%; como conferente per fez uma marca de 2,86%; como operador de caixa foi de 2,86%; como técnico em refrigeração teve um percentual de 2,86%; como vendedores, constatamos 5,71%.

As/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 2,86% tem a função de auxiliar de crédito; como auxiliar de depósito, constatamos o resultado de 8,56%; como auxiliar de estoque, alcançamos o índice de 5,71%; como auxiliar de serviços gerais, temos o índice de 5,71%; como chefe de depósito per fez uma marca de 2,86%; como chefe de setor foi de 2,86%; como conferente, encontramos o resultado de 2,86%; como estilista totalizou um percentual de 2,86%; como gerente dos postos, constatamos uma taxa de 2,86%; como montador teve o índice de 2,86%; e como vendedores, examinamos 14,28%.

Tabela 10 – Qual sua função na empresa?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Auxiliar administrativo	2,86%	Auxiliar de Serviços Gerais	2,86%	Auxiliar de crédito	2,86%
Locutor	2,86%	Balconista	8,56%	Auxiliar de depósito	8,56%
Subchefe	2,86%	Chefe de setor	2,86%	Auxiliar de estoque	5,71%
Vendedor (a)	8,56%	Conferente	2,86%	Auxiliar de Serviços Gerais	5,71%
		Operador de caixa	2,86%	Chefe de depósito	2,86%
		Téc. em refrigeração	2,86%	Chefe de setor	2,86%
		Vendedor (a)	5,71%	Conferente	2,86%
				Estilista	2,86%
				Gerente dos postos	2,86%
				Montador	2,86%
				Vendedor (a)	14,28%

As informações da *Tabela 10* dialoga em parte com o depoimento do gerente do *Armazém Paraíba*, quando ele afirmou que:

qualquer um ocupa o lugar de chefia [brancos ou negros]. A gente tem uma boa parte de funcionários negros na região daqui. São muitos. Está entendendo? Aqui na nossa região de Pinheiro tem, mas não têm muitos negros. Mas nós temos lojas que o quadro de funcionários é 80%. Só para você ver, o nosso chefe de estoque é negro. Só gerentes negros, temos três. A empresa nossa tem uma loja em Cururupu-MA e 50% do quadro de funcionários são negros. Aqui é filial. [...] Tem até índio na nossa empresa.⁹

Com os dados da *Tabela 10* e com depoimento do gerente, a loja parece não ter preferência de trabalhadoras/es para exercerem determinadas funções que são consideradas superiores e que só os brancos podem ocupar. Vemos uma variedade de funções ocupadas pelos negros, inclusive vendedores que trabalham de forma direta com o público. Mas também vemos algumas taxas em que os negros trabalham em funções como “auxiliares” na empresa, não como trabalhadoras/es principais. Funções em que os funcionários são “auxiliares” de algo, não foi encontrado no grupo dos brancos.

A *Tabela 11* mostra quais os setores ocupados pelas/os trabalhadoras/es da empresa. Os funcionários que se identificaram como *brancos*: 2,86% ocupam o setor de administração; na confecção, chegamos ao resultado de 2,86%; no setor de móveis e eletrodomésticos, alcançamos o índice de 8,56%; e na publicidade perfez uma marca de 2,86%.

O grupo dos funcionários que se reconheceram como *pretos*: 2,86% trabalham no setor de assistência técnica; nos calçados, chegamos ao resultado de 2,86%; na confecção, alcançamos o índice de 5,71%; na conferência perfez uma marca de 2,86%; no crédito e cobrança foi de 2,86%; na limpeza totalizou um percentual de 2,86%; no setor de móveis e eletrodomésticos, constatamos 5,71%; e na tesouraria um índice de 2,86%.

O grupo das/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 5,71% estão no setor de calçados; na cobrança, chegamos ao resultado de 2,86%; na confecção, alcançamos o índice de 2,86%; na conferência perfez uma marca de 2,86%; no depósito foi de 14,28%; no estoque totalizou um percentual de 5,71%; na gerência, constatamos 2,86%; na limpeza uma taxa de 5,71%; no setor de móveis e eletrodomésticos, verificamos um índice de 8,56%; e no tecido um número de 2,86%.

Tabela 11 – Qual o setor da empresa você trabalha?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Administração	2,86	Assistência técnica	2,86%	Calçados	5,71%

⁹ SOUZA, Fábio. Entrevista concedida à autora. Pinheiro, 16 set. 2019.

	%				
Confecção	2,86%	Calçados	2,86%	Cobrança	2,86%
	%				
Móveis e Eletrodomésticos	8,56%	Confecção	5,71%	Confecção	2,86%
	%				
Publicidade	2,86%	Conferência	2,86%	Conferência	2,86%
	%				
		Crédito e Cobrança	2,86%	Depósito	14,28%
		Limpeza	2,86%	Estoque	5,71%
		Móveis e Eletrodomésticos	5,71%	Gerência	2,86%
		Tesouraria	2,86%	Limpeza	5,71%
				Móveis e Eletrodomésticos	8,56%
				Tecido	2,86%

Essa *Tabela 11* mostra como o *Armazém Paraíba* distribui as/os trabalhadoras/es dentro da empresa. Os funcionários brancos e negros estão distribuídos em diferentes setores da empresa. Os brancos sobressaem-se no setor de móveis e eletrodomésticos, e os negros também nos setores de móveis e eletrodomésticos e depósito. Mas podemos dizer que no setor de depósito, é como se os negros ficassem invisíveis dentro da loja.

A *Tabela 12* exhibe se os cargos ocupados pelas/os trabalhadoras/es da empresa mudaram alguma vez. Os funcionários que se identificaram como *brancos*: 5,71% responderam “sim”; e 11,43% afirmaram “não”. O grupo dos funcionários que se reconheceram como *pretos*: 17,14% asseguraram que “sim”; e 11,43% garantiram que “não”. O grupo das/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 25,71% alegaram que “sim”; e 28,57% declararam que “não”.

Tabela 12 – Seu cargo ou sua função mudou alguma vez na empresa?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Sim	5,71%	Sim	17,14%	Sim	25,71%
Não	11,43%	Não	11,43%	Não	28,57%

Nessa *Tabela 12* constatamos um dado interessante entre os funcionários. A maioria das/os trabalhadoras/es que mudaram de função dentro da loja foram os negros, com um percentual de 42,85%, enquanto os brancos, o índice chegou a 5,71%. Segundo o gerente do *Armazém Paraíba*, as/os trabalhadoras/es mudam de funções ao longo do tempo na empresa e “de acordo com a escolha. Tem gente que a gente luta para ser um chefe e ele diz que não quer ser chefe, quer ser vendedor”. O gerente afirma ainda que o processo para os funcionários mudarem de função “é dando as oportunidades de acordo com o seu desempenho e comprometimento”.

Com a fala do gerente e os dados da *Tabela 12* fica claro que os negros mudam de profissão dentro da empresa, porque se desempenham e tem mais comprometimento que os brancos.

A *Tabela 13* exhibe se as/os trabalhadoras/es tiveram dificuldades de conseguir emprego na empresa. O grupo dos funcionários que se identificaram como *brancos*: 2,86% responderam “sim”; e 14,28% declararam que “não”. O grupo das/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretos*: 5,71% asseguraram que “sim”; e 22,86% disseram “não”. O grupo dos funcionários que se autodeclararam como *pardos*: 25,71% alegaram “sim”; e 28,57% afirmaram que “não”.

Tabela 13 – Teve dificuldade de conseguir emprego na empresa?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Sim	2,86%	Sim	5,71%	Sim	25,71%
Não	14,28%	Não	22,86%	Não	28,57%

Pelos índices dessa *Tabela 13*, constatamos que negros e brancos parecem que não tiveram dificuldades de conseguir empregos. Mas, a dificuldade ainda é grande para os negros, em que encontramos uma taxa de 31,42%.

A *Tabela 14* apresenta como foi o processo das/os trabalhadoras/es para entrar na empresa. Os funcionários que se identificaram como *brancos*: 5,71% por indicação; e 11,43% pelo processo seletivo. Os funcionários que se reconheceram como *pretos*: 2,86% por indicação; e 25,71% pelo processo seletivo. As/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 8,57% por indicação; e 45,71% pelo processo seletivo.

Tabela 14 – Como foi o processo para entrar na empresa?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Indicação	5,71%	Indicação	2,86%	Indicação	8,57%
Processo seletivo	11,43%	Processo seletivo	25,71%	Processo seletivo	45,71%

Pelos resultados dessa *Tabela 14*, constatamos que a maioria das/os trabalhadoras/es, negras/os e brancas/os, passaram por um processo seletivo para entrar na empresa. Segundo o gerente do *Armazém Paraíba*, esse processo de seleção dos funcionários ocorre por meio de “*currículos, fichas de cadastro e exames*”. E nesse processo de escolha de trabalhadoras/es, de acordo com o gerente Fábio Souza, se apresentam “*todos os perfis [de pessoas]. Todos os dias chegam pessoas entregando currículos. [...] A gente recebe de todo mundo, depois a gente faz uma peneira*”. Para o gerente ainda, as pessoas que buscam trabalho na empresa com mais

qualificação e preparados para o mercado de trabalho são variadas, são mulheres e homens, negros e brancos: “*varia muito. Aqui vêm mais mulheres procurar [por empregos]. É igual, sejam elas negras e brancas [com qualificação e preparadas]*”¹⁰.

A *Tabela 15* indica se as/os trabalhadoras/es se sentem satisfeitos com a função que exercem dentro do ambiente de trabalho. O grupo dos funcionários que se identificaram como *brancos*: 17,14% responderam “sim”; e não teve nenhum funcionário com a resposta “não”, perfazendo um índice de 0%. O grupo das/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretos*: 28,57% asseguraram que “sim”; e não teve nenhum funcionário com a resposta “não”, somando uma taxa de 0%. O grupo das/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 54,28% alegaram “sim”; e não teve nenhum funcionário com a resposta “não”, totalizando um índice de 0%.

Tabela 15 – Você se sente satisfeita (o) com a função que exerce dentro do ambiente de trabalho?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Sim	17,14%	Sim	28,57%	Sim	54,28%
Não	0%	Não	0%	Não	0%

Essa satisfação total das/os trabalhadoras/es brancas/os e negras/os com as funções que exercem dentro da empresa é como se eles tivessem ficado com medo de falar a verdade e chegar até o gerente do *Armazém Paraíba*. Isso porque vimos funções variadas e também diferentes pessoas assumindo posições ditas “inferiores” e “superiores”. Podemos dizer que essa satisfação não é bem assim.

A *Tabela 16* mostra se as/os trabalhadoras/es já tiveram algum aumento salarial. Os funcionários que se identificaram como *brancos*: 8,57% responderam “sim”; e a resposta “não”, fez um índice de 8,57%. As/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretos*: 11,43% asseguraram “sim”; e a resposta “não”, teve uma taxa de 17,14%. As/os trabalhadoras/es que se autodeclararam como *pardos*: 17,14% alegaram “sim”; e a resposta “não”, totalizou um índice de 37,14%.

Tabela 16 – Você já teve algum aumento no salário?

BRANCOS	%	PRETOS	%	PARDOS	%
Sim	8,57%	Sim	11,43%	Sim	17,14%
Não	8,57%	Não	17,14%	Não	37,14%

¹⁰ SOUZA, Fábio. Entrevista concedida à autora. Pinheiro, 16 set. 2019.

Constatamos que o aumento de salário não é algo frequente na empresa. Entre as/os trabalhadoras/es brancas/os e negras/os não teve aumento salarial com altas taxas. A maioria do salário permanece o mesmo durante o tempo das/os trabalhadoras/es na loja. Mas para os brancos, por exemplo, ocorrem mudanças no salário e permanências também, com uma taxa igual, de 8,57%. Já entre os negros o não aumento salarial é maior, com índice de 54,28%.

4.4 Trabalhadoras/es que se reconheceram como “pretos” dentro da empresa

A *Tabela 17* mostra se o fato das/os trabalhadoras/es se reconhecerem como “pretos” interfere no sucesso profissional dentro da empresa. Nesse grupo das/os funcionárias/os que se autodeclararam como *pretas/os* – não negando sua identidade negra – não teve nenhum trabalhador/a com a resposta “sim”, perfazendo um índice de 0%; e com a resposta “não”, totalizou um índice de 28,57%.

Tabela 17 – Você acredita que o fato de ser preto (a) interfere no sucesso profissional?

PRETOS	%
Sim	0%
Não	28,57%

Essas/es trabalhadoras/es que se reconhecem como “pretos”, não vejam relação nenhuma entre o sucesso profissional na empresa e sua cor de pele.

A *Tabela 18* expõe se as/os trabalhadoras/es já enfrentaram preconceito ou discriminação devido à cor de pele dentro do ambiente de trabalho. Nesse grupo dos funcionários que se reconheceram como *pretas/os*, não teve nenhum trabalhador/a com a resposta “sim”, perfazendo um índice de 0%; e com a resposta “não”, totalizou um índice de 28,57%.

Tabela 18 – Você já enfrentou preconceito ou discriminação devido a sua cor no ambiente de trabalho?

PRETOS	%
Sim	0%
Não	28,57%

Nessa *Tabela 18* parece que teve “a negação da discriminação” (BENTO, 1995, p. 487). Eles não relataram nenhum caso de preconceito e discriminação. Parece até contraditório, já que “a discriminação racial é um fenômeno presente na dinâmica social brasileira” (JACCOUD, 2008a, p. 55). Mas também mostra que “de fato, nem todos os mecanismos discriminatórios que

operam em uma sociedade são atos manifestos, explícitos ou declarados” (JACCOUD, 2008b, p. 135).

A *Tabela 19* exibe se as/os trabalhadoras/es acreditam que seus colegas de trabalhos brancos têm privilégios dentro do ambiente de trabalho. Nesse grupo dos funcionários que se reconheceram como *pretos*, constatamos que 2,86% responderam “sim”; e a resposta “não”, totalizou um índice de 25,71%.

Tabela 19 – Você acredita que seus colegas de trabalhos brancos têm privilégios?

PRETOS	%
Sim	2,86%
Não	25,71%

As/os trabalhadoras/es que se consideram “pretas/os” não vejam que os funcionários brancos têm privilégios em relação a eles.

Na *Tabela 20* mostra se alguma vez um cliente não quis ser atendido pelos funcionários que se autodeclararam “pretos”, isto é, sem nenhum medo de assumir sua identidade negra. Nesse grupo das/os trabalhadoras/es que se reconheceram como *pretas/os*, não teve nenhum funcionário com a resposta “sim”, perfazendo um índice de 0%; e com a resposta “não”, fez uma taxa de 28,57%.

Tabela 20 – Alguma vez um cliente não quis ser atendido/a por você?

PRETOS	%
Sim	0%
N	2
ão	8,57%

Na *Tabela 21* exibe se as/os trabalhadoras/es acham se hoje possuem uma condição de vida melhor comparada ao passado. Nesse grupo dos funcionários que se autodeclararam como *pretos*, constatamos que 25,71% responderam “sim”; e a resposta “não”, totalizou um índice de 2,86%.

Tabela 21 – Você acha que hoje os negros possui uma condição de vida melhor comparada ao passado?

PRETOS	%
Sim	25,71 %
Não	2,86%

Na *Tabela 22* exhibe se as/os trabalhadoras/es acham que vivemos em uma sociedade racista. Nesse grupo dos funcionários que se reconheceram como *pretos*, constatamos que 25,71% responderam “sim”; e com a resposta “não”, fez uma taxa de 2,86%.

Tabela 22 – Você acha que vivemos em uma sociedade racista?

PRETOS	%
Sim	25,71 %
Não	2,86%

Os dados mostram como as/os trabalhadoras/es reconhecem o racismo na sociedade. E aqui mostra que “o conflito entre negros e brancos no trabalho é um conflito intenso, porém silencioso” (BENTO, 1995, p. 487), pois esse dado acaba contradizendo as respostas das *Tabelas 17, 18 e 19*.

A *Tabela 23* expõe a relação das/os trabalhadoras/es que se autodeclararam pretos com os outros colegas de trabalho. Nesse grupo dos funcionários que se autodeclararam como *pretos*, constatamos que 5,71% responderam que é “competitiva”; e “harmônica”, a pesquisa chegou ao resultado de 22,86%.

Tabela 23 – Como é sua relação com os outros colegas de trabalho?

PRETOS	%
Competitiva	5,71 %
Harmônica	22,86%

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desse artigo tentamos analisar *a situação atual dos negros no mercado de trabalho em Pinheiro-MA*, a partir do *Armazém Paraíba*, que é uma das principais e maiores lojas da cidade. Pelas discussões feitas, podemos dizer que a hipótese de que as desigualdades sociais e raciais entre negros e brancos, e dos mecanismos que as reproduzem ainda persistem na sociedade, inclusive no mercado de trabalho, em que os negros continuam ocupando funções inferiores em relação os brancos, se confirma em parte.

Constatamos que a mão-de-obra principal do *Armazém Paraíba* é negra. A inserção das/os negras/os e brancas/os na loja ocorreu praticamente na mesma faixa etária e o tempo que continuam é parecido, isto é, entram e permanecem quase no mesmo período. Além disso, a maioria das/os trabalhadoras/es brancas/os e negras/os é solteira/o e nativa de Pinheiro, bem como do gênero masculino e que passou por um processo seletivo para entrar na empresa.

Além do mais, verificamos que o rendimento mensal e a escolaridade das/os brancas/os ainda são melhores se comparados com os salários e níveis educacionais das/os negras/os. A loja parece não ter preferência de funcionários para exercerem determinadas funções que são consideradas “superiores”. As/os trabalhadoras/es brancas/os e negras/os estão distribuídos em diferentes setores da empresa, inclusive com certa variedade e mudança de cargos ocupados pelos negros.

Em relação as/aos trabalhadoras/es que se reconhecem como “pretas/os”, eles demonstraram completa satisfação com as funções que exercem dentro da empresa, já que possuem uma condição de vida melhor. Essas/es trabalhadoras/es não vejam relação entre o sucesso profissional na empresa e sua cor de pele. Para eles, os brancos não têm privilégios e sua relação com os colegas brancas/os e pardas/os é “harmônica”, se estendendo até com os clientes que não se negam de ser atendidos por eles dentro da loja.

Desta maneira, podemos dizer que os negros vêm ascendendo em profissões e posições que os brancos ocupavam e contribuindo para o desenvolvimento da empresa. Isso porque, os dados mostraram que o *Armazém Paraíba* possibilita a integração da população de ascendência africana no mercado de trabalho. Com isso, de modo geral, não encontramos diferenças acentuadas e gritantes entre as/as funcionárias/os brancas/os e negras/os do *Armazém Paraíba*.

Por fim, ressaltamos que como a escola tem um papel fundamental na superação de desigualdades sociais e raciais, essa temática pode ser trabalhada nesses espaços de aprendizagem. Assim, acreditamos que projetos de intervenção em escolas com os professores/as, secretários/as, coordenadores/as pedagógicas/as, profissionais de serviços gerais etc. seria um primeiro passo para a superação dessas desigualdades que ainda persistem na sociedade. Tais projetos além de discutir as relações étnico-raciais, devem ainda destacar a Lei nº 10.639/03, que é “um instrumento importante no sentido da valorização do negro e de sua contribuição para a história e a cultura brasileira” (THEODORO, 2008c, p. 172).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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. **Revista Pesquisa & Debate**. São Paulo. v. 26, n. 2 p. 105-127, set . 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/rpe/article/download>>. Acesso em: 18 maio 2019.

BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan. **Brancos e negros em São Paulo**: ensaio sociológico sobre aspectos da formação, manifestações atuais e efeitos do preconceito de cor na sociedade paulistana. 4ª ed. São Paulo: Global, 2008.

BENTO, Maria Aparecida Silva. A Mulher Negra no Mercado de Trabalho. **Estudos Feminista**. Florianópolis, Santa Catarina, v. 3, n. 2, p. 479-488, 1995. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2011/10/>>. Acesso em: 18 maio 2019.

CAVALCANTE, José Luiz. A Lei de Terra de 1850 e a Reafirmação do Poder Básico do Estado sobre a Terra. **Revista Histórica – Revista Eletrônica do Arquivo do Estado**. São Paulo. Edição n. 2, ano 1, Junho. 2005. p. 1-7 Disponível em: <<http://www.historica.arquivoestado.sp.gov.br/materias/anteriores/edicao02/materia02/LaideTerra.pdf>>. Acesso em 25 de novembro de 2007.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Globo, 2008. (v. 1)

GERHARDT, Tatiana Engel et al. Estrutura do projeto de pesquisa. In: Tatiana Engel Gerhardt; SILVEIRA, Denise Tolfo. (Orgs.) **Métodos da pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.

JACCOUD, Luciana. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008a. p.45-64.

JACCOUD, Luciana. O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008b. p.131-166.

JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição – 1912/1920**. 2013. 204f. Tese (Doutorado em História Econômica) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

OSÓRIO, Rafael. Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. p. 65-95.

SOARES, Sergei. A demografia da cor: a composição da população brasileira de 1890 a 2007. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008a. p. 97-117.

SOARES, Sergei. A trajetória da desigualdade: a evolução da renda relativa dos negros no Brasil. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008b. p.119-129.

THEODORO, Mário. Introdução. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008a. p.15-43.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008b. p.15-43.

THEODORO, Mário. À guisa de conclusão: o difícil debate da questão racial e das políticas públicas de combate à desigualdade e à discriminação racial no Brasil. In: Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008c. p.15-43.

POCHMANN, Márcio. Prefácio. Theodoro, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. p.09-10.

SILVA, Edson Armando; SANTOS, Francieli Lunelli; DENIPOTI, Cláudio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em História II**. Ponta Grossa: UEPG/NUTEAD, 2011.

DEPOIMENTOS ORAIS

SOUZA, Fábio. Entrevista concedida à autora. Pinheiro, 16 set. 2019.