

O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



# **BOLETIM DE CONJUNTURA**

**BOCA**

Ano V | Volume 15 | Nº 44 | Boa Vista | 2023

<http://www.ioles.com.br/boca>

ISSN: 2675-1488

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8253996>

---



## AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA E A PRESENÇA DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE JANEIRO

*Tyler James Strobl<sup>1</sup>*

*Dyego de Oliveira Arruda<sup>2</sup>*

### Resumo

Este artigo pretende analisar a configuração do mercado formal de trabalho da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, conjecturando as possíveis influências das políticas públicas de ação afirmativa na eventual presença de um maior contingente de pessoas negras (pretas e pardas) no quadro de trabalhadores/as formais da localidade. Em termos metodológicos, a pesquisa foi estruturada com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), entre 2010 e 2020, alusivos ao pertencimento racial das pessoas com empregos formais na Região Metropolitana do Rio de Janeiro nas seguintes organizações: empresas públicas, sociedades de economia mista, empresas privadas e autarquias públicas. Em suma, observou-se que as políticas de ação afirmativa resultaram, principalmente a partir de 2015, na presença de mais negros/as no mercado formal de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. De toda maneira, as pessoas negras ainda se encontram subrepresentadas no mercado formal de trabalho na localidade, ao passo em que também ocupam as funções mais precarizadas e com os menores níveis de remuneração. Portanto, acredita-se que é crucial um processo amplo de aprimoramento das políticas de ação afirmativa no Brasil, tendo como objetivo somar esforços na luta antirracista no país.

**Palavras-chave:** Ações Afirmativas; Cotas Raciais; Mercado de Trabalho; Políticas Públicas.

382

### Abstract

This paper seeks to analyze the configuration of the formal labor market in the Rio de Janeiro Metropolitan Region, in Brazil, exploring the possible influences of affirmative action policies on the presence of a larger contingent of Black people in the formal workforce. In methodological terms, research was structured based on data from the Annual Social Information Report of the Ministry of Labor and Employment (RAIS/MTE), between 2010 and 2020. Data was gathered on the racial classification of people with formal jobs in the Rio de Janeiro Metropolitan Region in public companies, mixed-capital companies, private companies and public employment. In short, it was observed that affirmative action policies resulted in the presence of more Black people in the formal labor market in the Rio de Janeiro Metropolitan Region starting in 2015. In any case, Black people are still underrepresented in the formal labor market as a whole and occupy the most precarious positions with the lowest levels of remuneration. Therefore, it is concluded that a broad process of improvement of affirmative action policies in Brazil is crucial to strengthen efforts of the country's anti-racist struggle.

**Keywords:** Affirmative Action; Racial Quotas; Labor Market; Public Policy.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como pano de fundo o tema das políticas públicas de ação afirmativas e seus possíveis reflexos na ampliação da empregabilidade e, por conseguinte, da presença de pessoas negras no mercado formal de trabalho brasileiro. Em suma, entende-se que as políticas de ação afirmativa são iniciativas, que podem ser capitaneadas pelo poder público ou mesmo pela iniciativa

<sup>1</sup> Doutorando em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). E-mail: [tyler.strobl@pped.ie.ufrj.br](mailto:tyler.strobl@pped.ie.ufrj.br)

<sup>2</sup> Professor do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet-RJ). Doutor em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: [dyego.arruda@gmail.com](mailto:dyego.arruda@gmail.com)



privada, cujo propósito fundamental é conferir direitos e combater quadros históricos e estruturais de desigualdades sob os quais determinados grupos subsistem. Em função das consequências do racismo no contexto da sociedade brasileira contemporânea, que persistentemente invisibiliza e marginaliza as pessoas negras (pretas e pardas), considera-se que tais indivíduos perfazem sujeitos de direitos das políticas públicas de ação afirmativa.

No contexto brasileiro, as políticas de ação afirmativa representam demandas históricas dos movimentos sociais negros. Pode-se dizer, contemporaneamente, que as ações afirmativas que almejam ampliar a empregabilidade da população negra brasileira estão principalmente sintetizadas nos dispositivos previstos em três legislações: a lei nº 12.288/2010, que criou o Estatuto da Igualdade Racial, conclamando o Estado e as empresas privadas a criarem ações que, dentre uma série de objetivos, ampliassem também a presença de negros/as no mercado formal de trabalho; a lei nº 12.711/2012, que estabeleceu um sistema de cotas sociorraciais no acesso aos cursos técnicos e de graduação das instituições federais de ensino; e a lei nº 12.990/2014 que reservou às pessoas negras a proporção de 20% das vagas nos concursos públicos para cargos efetivos na administração pública, nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela União.

De toda maneira, a despeito da aparente potência das políticas afirmativas em possibilitar uma presença mais expressiva de negros/as no mercado formal de trabalho, faz-se necessário questionar: afinal, essas medidas de fato estimularam um maior ingresso de pessoas negras nas ocupações formais, mudando as cores e, por conseguinte, o perfil racial do mercado de trabalho brasileiro?

Portanto, partindo da questão de pesquisa acima delineada, o presente artigo tem como objetivo analisar a configuração do mercado formal de trabalho da região metropolitana do Rio de Janeiro, conjecturando, a partir de uma perspectiva exploratória, as possíveis influências das políticas de ação afirmativa na eventual presença de um maior contingente de pessoas negras (pretas e pardas) no quadro de trabalhadores/as formais da localidade.

Vale destacar que o Rio de Janeiro constituiu um lócus potente para as reflexões deste artigo em função de ter sido a Unidade da Federação que de maneira pioneira se envolveu nos esforços para a institucionalização de políticas de ação afirmativa voltadas à ampliação da empregabilidade da população negra. Nesse interim, consideramos que a região metropolitana do Rio de Janeiro, em particular, que concentra aproximadamente 74% de toda a população absoluta do Estado, pode constituir uma localidade mais suscetível aos possíveis reflexos positivos das ações afirmativas voltadas ao estímulo à presença de mais negros/as no mercado formal de trabalho.

Entendemos que o presente trabalho pode constituir uma relevante contribuição para que a sociedade civil organizada, de maneira geral, possa se debruçar nos esforços de monitoramento e



avaliação dos efeitos das políticas públicas de ação afirmativa voltadas à população negra. Além disso, este manuscrito também joga luz em aspectos que caracterizam o mercado formal de trabalho, auxiliando na possível emergência de iniciativas que o tornem mais inclusivo e diverso, em termos raciais.

Em termos metodológicos, os dados que subsidiaram as reflexões do artigo foram extraídos da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), que concentra dados acerca do vínculo de trabalhadores formais (e suas respectivas características sociodemográficas, inclusive no que tange à dimensão racial), tanto em organizações públicas quanto em empresas privadas. O período de análise dos dados compreende o intervalo entre os anos de 2010 e 2020. Apesar dos dados quantitativos que serão discutidos ao longo do manuscrito, vale frisar que a sua essência é eminentemente qualitativa e exploratória. Dessa maneira, entendemos que este texto trará um conjunto de reflexões e premissas preliminares de análise, que de maneira alguma pretendem ser conclusivas e determinísticas.

Do ponto de vista teórico, o artigo partirá de um conjunto de referenciais bibliográficos, em sua maioria de autores/as negros/as, que discutem o tema das políticas de ações afirmativas destinadas às populações negras e seus reflexos no mercado formal de trabalho. Em função do caráter emergente e atual do tema, percebe-se que ainda há um conjunto escasso de referenciais bibliográficos já publicados, de modo que o presente artigo, por sua natureza, pode se constituir enquanto uma referência importante sobre o assunto, contribuindo para a difusão e aprofundamento do debate acerca das políticas afirmativas voltadas à população negra brasileira.

Em síntese, este artigo está subdividido em cinco seções, para além desta parte introdutória. Logo na primeira seção, apresentamos os procedimentos metodológicos, de modo a caracterizar, com maior profundidade e detalhamento, a abordagem da pesquisa e as fontes dos dados analisados no artigo. Na sequência, na segunda seção, discutimos – ainda que brevemente – a natureza, o conceito e a trajetória das políticas afirmativas voltadas à população negra no contexto brasileiro. Depois, na terceira seção, trazemos um conjunto de dados relativos ao pertencimento racial das pessoas que estão no mercado de trabalho no Brasil e no Estado do Rio de Janeiro, em particular. Então, na quarta seção, propomos uma reflexão, também a partir de um viés racializado, acerca das cores do mercado de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, recorte territorial definido para esta pesquisa. Por fim, na quinta e última seção, apresentamos as considerações finais do artigo, com ênfase para os principais “achados” e eventuais limitações da presente investigação.



## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

O presente trabalho apresenta uma abordagem qualitativa e exploratória. Em suma, esse tipo de pesquisa, de natureza flexível e crítica, é aquele que possibilita a emergência de um conjunto de inferências e análises a respeito da constituição dos fenômenos sociais (YADAV, 2022). Como ainda não há, na literatura especializada, estudos que apontem, de maneira conclusiva, os reflexos das políticas afirmativas na constituição do perfil racial do mercado formal de trabalho contemporâneo, entendemos que este estudo, a partir de uma perspectiva qualitativa e exploratória, poderá contribuir para lançar luz nesse debate.

Antonio Carlos Gil (2022) sugere que as investigações exploratórias são aquelas que proporcionam os primeiros contatos e incursões em torno de um problema de pesquisa, de modo a descrevê-lo de maneira mais aprofundada. Consideramos que o presente estudo possui uma dimensão exploratória evidente, uma vez que permitirá a elaboração de inferências, hipóteses e premissas futuras de pesquisa, de modo a descortinar as interconexões entre as políticas afirmativas e a constituição – em termos raciais – do mercado formal de trabalho.

Vale sublinhar que, no escopo da dimensão qualitativa e exploratória do presente estudo, as experiências e trajetórias pessoais dos autores do manuscrito – que são pesquisadores do campo das políticas públicas e das ações afirmativas – também serão importantes no conjunto de reflexões a serem sistematizadas neste manuscrito.

Ainda que o artigo se valha de dados numéricos e quantificáveis para ilustrar a magnitude do mercado formal de trabalho na região metropolitana do Rio de Janeiro, tal expediente não anula a dimensão qualitativa da investigação, uma vez que a natureza das reflexões aqui apresentadas é calcada na flexibilidade e no caráter exploratório.

As informações relativas ao mercado formal de trabalho na região metropolitana do Rio de Janeiro foram extraídas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que concentra dados relativos aos vínculos de trabalhadores/as, tanto da iniciativa privada quanto do setor público, das empresas públicas e das sociedades de economia mista (MTE, 2022). Os dados da RAIS são geridos pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. Além de apresentarem dados relativos aos quantitativos de vínculos formais de trabalho, os microdados da RAIS também trazem informações sociodemográficas dos/as trabalhadores/as, incluindo o pertencimento racial dos indivíduos com vínculos laborais formais ativos.

A extração dos dados dos/as trabalhadores/as da região metropolitana do Rio de Janeiro ocorreu por intermédio do software estatístico Stata. A nossa proposta foi sistematizar o quantitativo de



trabalhadores/as com vínculos formais de trabalho ativos, tendo como perspectiva: (i) o pertencimento racial desses/as trabalhadores/as, considerando as classificações raciais definidas pelo IBGE (branco/a, preto/a, amarelo/a, pardo/a e indígena) e; (ii) o tipo de vínculo existente – se com empresa privada, empresas públicas, sociedades de economia mista ou com vínculos estatutários, na condição de servidores públicos das esferas federal, estadual ou municipal.

No escopo deste artigo, consideramos as pessoas negras como o somatório daquelas que se reconhecem como pretas ou pardas. Essa definição, conforme aponta Rodrigo Ednilson de Jesus (2021), advém de uma demanda histórica dos movimentos sociais negros e é muito usual na elaboração e implementação das políticas públicas de ações afirmativas.

Cumpramos também frisar que o tipo de vínculo (se com empresa privada, pública, sociedade de economia mista ou mesmo com autarquias públicas) é relevante para conjecturarmos os possíveis reflexos das políticas de ação afirmativa não só na ampliação da presença de negros/as no serviço público, mas também no aumento dessas mesmas presenças negras em outros tipos de organizações que oferecem oportunidades formais de trabalho.

Os dados da RAIS foram sistematizados considerando o período entre 2010 e 2020. Entendemos que esse intervalo de tempo, contado a partir de 2010, é o suficiente para conjecturarmos os efeitos das políticas de ação afirmativa no Rio de Janeiro que, vale reiterar: é um Estado da Federação cujas primeiras iniciativas de ação afirmativa voltadas à empregabilidade formal da população negra começaram em 2011, logo após a promulgação, no Plano Federal, do Estatuto da Igualdade Racial (lei nº 12.288/2010).

Além disso, optamos por não trazer para este texto informações mais recentes do mercado de trabalho, posteriores ao ano de 2020. Essa escolha deveu-se à emergência do contexto da pandemia da Covid-19 que afetou decisivamente as atividades econômicas globais e, por conseguinte, trouxe um conjunto drástico de reflexos para o mercado de trabalho. Ainda que o início da pandemia tenha se dado no primeiro trimestre de 2020, percebe-se que os reflexos mais significativos da Covid-19 para o mercado de trabalho, conforme aponta Hecksher (2022), se deram principalmente a partir de 2020, o que justificou a escolha deste ano como o limite da série considerada neste estudo, iniciada em 2010. Tal expediente, vale frisar, foi uma tentativa de mitigar, nas análises e reflexões deste artigo, os efeitos específicos da pandemia da Covid-19 no mercado de trabalho.

A região metropolitana do Rio de Janeiro, que compõe o recorte territorial desta pesquisa, é composta por 21 municípios que, juntos, representam quase 27% do total de municipalidades do Estado. De maneira mais específica, os dados extraídos no presente estudo consideraram os somatórios dos vínculos formais de trabalho dos seguintes municípios: Rio de Janeiro, Cachoeiras de Macacu, Belford



Roxo, Duque de Caxias, Guapimirim, Itaboraí, Itaguaí, Japeri, Magé, Maricá, Mesquita, Nilópolis, Niterói, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados, Rio Bonito, São Gonçalo, São João de Meriti, Seropédica e Tanguá. Sob forte influência da capital fluminense, esses municípios, juntos, concentram quase 72% do Produto Interno Bruto (PIB) do Estado do Rio de Janeiro, aglutinando um conjunto significativo de atividades econômicas e, por conseguinte, concentrando um mercado formal de trabalho bastante significativo (FNEM, 2023).

É importante frisar que o Estado do Rio de Janeiro foi um dos pioneiros no estabelecimento de ações afirmativas voltadas à população negra, de modo que tal aspecto também corroborou a escolha do locus de análise deste artigo. Nesse sentido, vale destacar que o Estado do Rio de Janeiro, desde 2011, já apresentava uma medida – a lei estadual nº 6.067 – que previa a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos estaduais (RIO DE JANEIRO, 2011). Além disso, o Rio de Janeiro foi pioneiro nos debates sobre a reserva de vagas à negros/as no acesso ao ensino superior, criando, desde 2001, políticas de reserva de vagas nos processos seletivos para os cursos das Universidades mantidas pelo governo fluminense, conforme disposições que constavam na lei estadual nº 3.708, de 9 de novembro de 2001 (RIO DE JANEIRO, 2001).

De todo modo, antes de trazermos à baila os dados do mercado formal de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, o nosso propósito, na próxima seção deste artigo, é descortinar com maior riqueza de detalhes as características e intencionalidades das políticas públicas de ação afirmativa no contexto brasileiro, conjecturando as suas possíveis influências no estímulo à maior presença de negros/as no mercado formal de trabalho.

## AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA EM DEBATE

As ações afirmativas, em linhas gerais, perfazem iniciativas cujo objetivo central é possibilitar com que pessoas que compõem grupos historicamente vulnerabilizados possam acessar, de maneira efetiva, espaços de poder e de agência na estrutura social contemporânea (COUTINHO; ARRUDA, 2022; LINHARES *et al.*, 2023). Feres Júnior *et al.* (2018), além de Freitas, Santos e Jacinto (2022) sugerem que as políticas públicas de ação afirmativa podem ser elaboradas e implementadas a partir de uma série de marcadores sociais da diferença, dentre os quais é possível citar: raça, classe, gênero, sexualidade, idade, condição física ou mesmo com base nos aspectos culturais partilhados por determinado grupo.

O critério elementar que justifica o imperativo ético das políticas de ação afirmativa é reverter quadros estruturais e históricos de desigualdades que confinam grupos inteiros à uma condição de precarização das suas possibilidades de vida e de (re)existência (SILVA; DAFLON; GIRAUT, 2023; SILVA *et al.*, 2023). Nesse



ínterim, Kabengele Munanga (2001) salienta que as políticas de ação afirmativa voltadas à população negra brasileira são essenciais para que se ressignifique o quadro histórico de desigualdades, opressões e humilhações a que pessoas negras foram compulsoriamente submetidas no Brasil desde a emergência do regime escravocrata no país.

Feres Júnior *et al.* (2018) além de Joaquim Barbosa Gomes (2007) sublinham que circunscrever as políticas de ação afirmativa somente às cotas é um equívoco muito comum, principalmente no debate público. As cotas – ou reserva de vagas – perfazem apenas um tipo possível de ação afirmativa que, ainda segundo os autores, podem também assumir a forma de: (i) programas que resultem na valorização da identidade e cultura de grupos sociais específicos; (ii) estabelecimento de bonificações e/ou pontos adicionais voltados a indivíduos específicos em processos seletivos; (iii) concessão de crédito e/ou financiamento públicos a sujeitos que compõem os estratos sociais mais invisibilizados; (iv) criação de ações que impliquem na valorização, respeito e garantia de direitos a grupos historicamente ameaçados e; (v) sistematização de iniciativas que encorajem a inserção, no mercado formal de trabalho, de pessoas provenientes de grupos sociais marginalizados.

É crucial demarcar que a institucionalização de políticas públicas de ação afirmativa no ordenamento jurídico-normativo brasileiro é uma conquista histórica dos movimentos sociais (SANTOS, 2022). No caso da previsão legal de direitos voltados à população negra brasileira, essa luta vem desde a chegada dos/as primeiros/as negros/as escravizados/as no país, que desde sempre denunciaram, de diversas formas, com muita força e inventividade, as consequências do racismo na trajetória de negros/as em território brasileiro (GOMES, 2017; BERNARDINO-COSTA, 2023).

Na esfera do estímulo à presença de negros/as no mercado formal de trabalho, pode-se dizer que a primeira medida de ação afirmativa que foi efetivamente institucionalizada no contexto brasileiro, de maneira ampla, a nível federal, se deu nos idos de 2010, com a promulgação da lei federal nº 12.288, que instituiu o chamado Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010). Em suma, tal legislação apontou a necessidade da garantia de um conjunto de direitos à população negra, sobretudo no que tange ao acesso à saúde, educação, moradia, cultura e trabalho formal.

De maneira específica, no Art. 39 da lei nº 12.288/2010 preconiza-se que o Estado seja incumbido de empreender ações afirmativas que resultem na promoção da igualdade de oportunidades aos/às negros/as no mercado formal de trabalho, inclusive nas contratações do setor público e em qualquer estímulo – inclusive, de ordem fiscal – voltado às empresas privadas. É interessante sublinhar que foi a partir da referida legislação que as empresas privadas começaram a ser pressionadas a estabelecer estratégias para a contratação e promoção de negros/as na estrutura de cargos e funções de suas respectivas organizações, tornando-as racialmente mais diversas.





Renner e Gomes (2020), além de Teixeira *et al.* (2021), muito embora reconheçam, desde a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial, uma ampliação da presença de negros/as nos empregos formais das empresas privadas, ainda assim sublinham que essas pessoas ocupam os cargos menos prestigiados e, conseqüentemente, com os menores níveis de remuneração no mundo corporativo. Dessa maneira, ressaltam os/as autores acima citados, é crucial avaliar em que medida os estímulos decorrentes da lei nº 12.288/2010 são efetivos em possibilitar maior empregabilidade de negros/as nas empresas, nos mais diversos cargos, principalmente nos mais elitizados.

Na esteira do Estatuto da Igualdade Racial promulgou-se, em 2012, a lei nº 12.711 que instituiu um sistema de cotas para acesso aos cursos técnicos e de graduação das Universidades Federais (UFs) e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs). Em resumo, a lei nº 12.711/2012 preconizou, logo em seu Art. 1º, a reserva de 50% das vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Destas vagas previamente reservadas, 50% deveriam ser destinadas aos estudantes que sejam provenientes de núcleos familiares cuja renda mensal seja inferior a 1,5 salário-mínimo por pessoa.

A dimensão racial prevista pela lei nº 12.711/2012 aparece somente no Art. 3º, que estabelece que das vagas reservadas a partir dos primeiros “recortes” da legislação, deve-se destinar às pessoas negras (pretas e pardas) o percentual de vagas equivalente à proporção respectiva dessas pessoas na composição racial da população absoluta da Unidade da Federação em que esteja instalada a instituição federal de ensino, considerando os dados do último Censo demográfico do IBGE (BRASIL, 2012). Dessa maneira, conforme apontam Souza e Rothen (2021) e Mello (2022), a dimensão racial aparece somente como uma subcota no âmbito dos “recortes” definidos para a operacionalização da reserva de vagas a partir da lei nº 12.711.

Segundo dados do Sistema de Monitoramento de Políticas Étnico-Raciais (SIMOPE), gerido pelo atual Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH, 2023), as pessoas negras (pretas e pardas) correspondiam a 46,3% do total de pessoas matriculadas nos cursos de graduação das instituições federais de ensino em 2018, ano que marca um período de seis anos de vigência das cotas definidas pela lei nº 12.711/2012. Quando consideramos o total de pessoas cotistas nos cursos de graduação das instituições federais de ensino, percebe-se – segundo a fonte supracitada, também com dados relativos ao ano de 2018 – que as pessoas negras correspondiam a 66,3% do total de cotistas com matrículas ativas nos cursos superiores e que ingressaram na universidade por intermédio dos dispositivos da respectiva lei em discussão.

Dessa maneira, é possível conjecturar, com significativa assertividade, que a lei nº 12.711/2012 é um dispositivo pertinente para viabilizar o acesso de negros/as ao ensino superior público, auxiliando na minimização dos indicadores de exclusão de pessoas negras dos ambientes acadêmicos. Muito embora as pessoas negras (pretas ou pardas) correspondam a 50,7% da população brasileira, conforme dados do Censo Demográfico do IBGE de 2010, percebe-se que apenas 8,9% de negros/as possuem diploma de ensino superior,



conforme dados relativos ao ano de 2019 (IBGE, 2022). Portanto, constata-se que ainda é gritante o contexto de sub-representação de negros/as no conjunto de pessoas com formação de nível superior no Brasil, a despeito dos ganhos advindos com a criação, em 2012, do sistema de cotas.

Além disso, é igualmente alarmante a conjuntura de sub-representação de negros/as nos quadros do funcionalismo público e dos empregos públicos em organizações geridas e/ou com participação acionária do poder público. Como forma de induzir a entrada de pessoas pretas e pardas nesses tipos de ocupações formais, foi instituída, em 2014, a lei nº 12.990 que determinou a reserva às pessoas negras (pretas e pardas) de 20% das vagas em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos nas autarquias administradas pela União, nas empresas públicas (empresas estatais), bem como nas sociedades de economia mista (BRASIL, 2014).

É importante sublinhar que a lei nº 12.990/2014, logo no Art. 1º, estabelece que a reserva dos 20% se aplicará quando o número de vagas oferecidas no concurso for maior ou igual a 3 (três). Tal dispositivo foi interpretado pelas autarquias públicas como uma espécie de salvo conduto para que a referida lei fosse negligenciada nos concursos públicos com uma ou duas vagas disponibilizadas em edital, tal como é o caso, por exemplo, dos concursos para o magistério nas universidades federais, que não raro publicam editais de chamamento de concurso para o provimento de uma única vaga – muito embora, ao longo da vigência do certame, sejam convocados/as um número bem maior de candidatos/as, em um quantitativo que muitas vezes passa das três convocações (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022).

Como forma de dirimir a supracitada problemática, o Supremo Tribunal Federal (STF), no ano de 2017, por meio do julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 41, apontou um conjunto de encaminhamentos para a adequada implementação da lei nº 12.990/2014, dentre os quais é importante sublinhar:

(i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (STF, 2017, p. 2-3).

A despeito das recomendações emanadas em 2017 pelo STF, as autarquias ainda insistem em negligenciar a reserva de vagas para negros/as nos certames públicos, especialmente para os cargos/áreas mais elitizados e com maior poder decisório (COUTINHO; ARRUDA, 2022). Tatiana Dias Silva e Felix Lopez (2021), em estudo elaborado com o apoio do IPEA, constataram que as pessoas negras, no ano de 2020, representavam 35,1% do total de funcionários públicos civis do governo federal – valores que são 4,3 pontos percentuais maiores em relação aos 30,8% de funcionários/as públicos/as negros/as no ano de 1999, mas ainda



aquém da atual conjuntura em que pessoas autodeclaradas negras compõem mais de 50% da população brasileira.

Silva e Lopez (2021) apontam ainda que, com base em dados relativos ao ano de 2020, as pessoas negras que estão no funcionalismo público federal: (i) representam 27,3% das pessoas que estão em cargos que exigem formação de nível superior, em um cenário em que brancos/as são 65,1% das pessoas que ocupam esses mesmos tipos de cargos; (ii) recebem, no desempenho de funções que exigem formação de nível superior, cerca de 78% da remuneração percebida por pessoas brancas e; (iii) em carreiras como Delegado da Polícia Federal, Auditor da Receita Federal ou Diplomata, as mulheres negras, em específico, sequer chegam a 3% do total de pessoas que ocupam esse tipo de função.

## AS CORES DO MERCADO DE TRABALHO EM PERSPECTIVA

É notório o quadro de subalternização a que pessoas negras são submetidas no mercado de trabalho, seja no serviço público, nas empresas públicas ou mesmo nas sociedades de economia mista. Quando observamos a tabela 1, construído a partir de dados do IBGE (2022), percebemos que a taxa de ocupação no ano de 2021 entre pessoas negras no Brasil é de 53,7%, valor expressivamente inferior em relação à mesma taxa entre pessoas brancas (que é de 67,3%) e menor também do que a própria média nacional (59,9%), que considera os dados da população ocupada independentemente do pertencimento racial. A taxa de ocupação, vale frisar, é o percentual de pessoas que estão trabalhando em um determinado período, comparativamente ao tamanho da população que está em condições de compor o mercado laboral.

**Tabela 1 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho no Brasil e no Estado do Rio de Janeiro, considerando a dimensão racial, no ano de 2021**

Indicador do mercado de trabalho	Brasil (em %)			Estado do Rio de Janeiro (em %)		
	Total (todas as cores/raças)	Pessoas brancas	Pessoas negras (pretas e pardas)	Total (todas as cores/raças)	Pessoas brancas	Pessoas negras (pretas e pardas)
Taxa de formalização (% de pessoas ocupadas em trabalhos formais)	59,9	67,3	53,7	63,7	69,0	59,1
Taxa de desocupação (% de pessoas fora da força de trabalho)	14,0	11,3	16,3	18,1	15,7	20,1
Taxa composta de subutilização (em %)	28,5	22,5	33,2	27,5	24,1	30,4
Pessoas com ensino superior completo e subutilizadas no mercado de trabalho (em %)	15,0	13,3	17,9	-	-	-
Pessoas ocupadas em cargos gerenciais (em %)	-	69,0	29,5	-	-	-

Fonte: Elaboração própria. Base de dados: IBGE (2022).

Dessa forma, muito embora os/as negros/as sejam a maioria da população absoluta brasileira, percebe-se que esses indivíduos não compõem a maior proporção de pessoas ocupadas, o que revela um cenário em que



negros/as acabam sendo submetidos a um conjunto de ocupações informais, precárias, em muitas circunstâncias sequer consideradas nas estatísticas oficiais do mercado de trabalho brasileiro. Tal realidade, vale sublinhar: é fruto da lógica do racismo, que submete pessoas negras a um quadro permanente de subalternidade (SILVIO ALMEIDA, 2019; BANAJI, FISKE; MASSEY, 2021).

Ainda com base no quadro 1, quando consideramos a taxa de desocupação, que é o percentual de pessoas que compõem a força de trabalho e que se encontram desempregadas no período de referência, percebe-se que essa taxa entre pessoas negras, no ano de 2021, é de 16,3%, maior em relação aos 11,3% entre pessoas brancas e superior também em comparação aos 14% que compõem a média nacional.

Ao “qualificarmos” a taxa de desocupação e tomarmos como referência a taxa composta de subutilização, que é o percentual de pessoas que estão desempregadas ou subocupadas em atividades nas quais trabalham menos horas em relação ao que se dispõem e/ou que lhe proporcionariam melhores níveis de remuneração, constata-se que esse indicador entre pessoas negras é de 33,2%, valores significativamente maiores em relação à essa mesma taxa entre pessoas brancas (22,5%) e até mesmo em comparação à média nacional, que é de 28,5%.

Sendo assim, ao avaliarmos de maneira crítica a realidade das taxas de ocupação e desocupação do mercado de trabalho brasileiro, fica perceptível, conforme sugere Tiago Muniz Cavalcanti (2021), que as pessoas negras ocupam uma condição laboral perpassada por uma espécie de sub-humanidade, ou seja: ocupam recorrentemente atividades precárias, com sérias consequências para a saúde física e mental, com baixos níveis de remuneração, ausência de laços formais de trabalho e, por conseguinte, com a inexistência de direitos trabalhistas.

Chai *et al.* (2023) e Ward (2022) complementam essa perspectiva apontando que essas formas precárias e sub-humanas de trabalho perfazem situações que revelam o fenômeno da escravidão contemporânea, que atravessa, em pleno século XXI, a trajetória de pessoas negras em função da lógica do racismo enquanto sistema de opressão que subalterniza, explora e invisibiliza corpos negros desde os tempos das relações coloniais e da chegada forçada, em território brasileiro, de negros/as escravizados, vindos/as de várias partes do continente africano.

É curioso constatar que em função da persistência do fenômeno do racismo, ter o ensino superior completo não representa plena garantia de acesso a ocupações formais adequadas e seguras para as pessoas negras. Nesse sentido, ainda com base na tabela 1, verifica-se que é de 17,9% a taxa de pessoas negras que possuem ensino superior completo, mas que estão subutilizadas no mercado de trabalho – essa mesma proporção, na média nacional, é de 15%, ao passo que entre pessoas brancas é de 13,3%.

Além disso, negros/as são presença menos constante nos cargos gerenciais, que possuem maior poder decisório no contexto das organizações. Rememorando as informações da tabela 1, nota-se que as pessoas



negras são 29,5% das que ocupam funções gerenciais, enquanto esses números entre pessoas que se autodeclaram brancas é de expressivos 69%. Dessa maneira, fica evidente que os postos laborais de gerência e de comando nas organizações são persistentemente monopolizados pela branquitude, que se vale da lógica do racismo para (re)produzir as suas posições de poder e de privilégio (MELO; SCHUCMAN, 2022).

Cida Bento (2022) sugere que pessoas brancas nutrem entre si uma espécie de pacto narcísico que faz com que brancos/as valorizem os elementos de sua identidade e acabem por cercar-se de outras pessoas brancas nos lugares de poder e de agência das organizações e da sociedade, de uma maneira geral. Nesse sentido, todos os elementos que são tomados como caminhos seguros de sucesso para o mundo do trabalho – tais como ter formação de nível superior, falar outros idiomas ou mesmo ter formação técnica para determinadas atividades – figuram, para pessoas negras, tal como se fossem verdadeiras ilusões, uma vez que esses indivíduos, mesmo que tenham as melhores e maiores competências e habilidades profissionais, ainda assim ficam condicionados às funções menos qualificadas e, conseqüentemente, mais precarizadas no mercado de trabalho (ÂNGELO; SOUZA; ARRUDA, 2022; DIAS, 2023).

Quando olhamos, a partir da tabela 1, para a realidade do mercado de trabalho no Estado do Rio de Janeiro, percebe-se que as marcas do racismo e da precarização das presenças de pessoas negras no mercado de trabalho também é a tônica, afinal, o percentual de negros/as que possuem trabalhos formais no Rio de Janeiro é de 59,1%, taxa quase 10 pontos percentuais menores em relação ao verificado entre pessoas que se autodeclaram brancas. Não obstante, o percentual de pessoas negras que estão desempregadas, conforme mostra o quadro 1, é de 20,1%, ao passo em que ao considerarmos também, neste indicador, as pessoas negras que ocupam funções nas quais estão subutilizadas, percebe-se que a taxa composta de subutilização entre negros/as é de significativos 30,4%.

Portanto, os dados acima sumarizados corroboram o quadro de invisibilização e precariedade a que pessoas são submetidas no mercado de trabalho nacional e do Estado do Rio de Janeiro, em particular. De toda maneira, qual é a realidade do mercado formal de trabalho na região metropolitana do Rio de Janeiro, em específico, quando consideramos os tipos de vínculos (se com empresa privada, pública, sociedade de economia mista ou autarquias públicas) e a dimensão racial? Na próxima seção deste artigo pretendemos lançar luz neste debate.

## AS CORES DO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE JANEIRO

Em linhas gerais, é significativamente embranquecido o contexto geral do mercado de trabalho da Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Quando tomamos como referência o ano de 2010, início da série histórica considerada neste estudo, percebe-se que as pessoas brancas eram a maioria no mercado de trabalho, de



uma maneira geral, bem como em todos os tipos de organizações, conforme demonstra o gráfico 1, que revela a evolução das taxas de participação, por cor/raça, das pessoas formalmente empregadas nas empresas públicas, sociedades de economia mista, empresas privadas, autarquias públicas e no mercado de trabalho, em geral, na Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

De maneira específica, em 2010, as pessoas brancas eram 43,09% do total de indivíduos formalmente empregados no mercado de trabalho em geral, ao passo em que pessoas negras (pretas ou pardas) compunham 35,45% dessas pessoas com ocupações formais no território em análise. As organizações com a maior taxa de vínculos formais ocupados por pessoas brancas em 2010 foram as empresas públicas, nas quais quase 64% das pessoas ocupadas no ano em análise eram bancos/as, em um cenário no qual negros/as representavam menos da metade (30,62%) das ocupações formais nesse tipo de organização.

Percebe-se que brancos/as, em 2010, eram 47,69% e 51,34%, respectivamente, das pessoas empregadas nas sociedades de economia mista e nas empresas privadas, ao passo em que negros/as, no mesmo período, compunham 27,49% dos/as trabalhadores/as nas sociedades de economia mista e 44,74% nas empresas privadas. As organizações com menor disparidade de vínculos formais entre brancos/as e negros/as foram as empresas privadas – a diferença, em 2010, foi de 6,6 pontos percentuais a favor de brancos/as, que eram a maioria nesse tipo de organização.

Chama atenção, no gráfico 1, a distribuição, por cor/raça, das pessoas com vínculos formais de trabalho no serviço público: em 2010, as pessoas brancas eram 4,64% desses vínculos e negros/as compunham 1,45% desses/as trabalhadores/as. Embora essas taxas impressionem por serem significativamente baixas, vale frisar que, em 2010, quase 94% dos vínculos formais ativos com o serviço público não especificavam a cor/raça da pessoa. Essa elevada taxa de indivíduos sem a indicação da cor/raça nos registros do Ministério do Trabalho e Emprego, ainda com dados relativos a 2010, só encontra paralelo nas sociedades de economia mista, nas quais 23,89% dos vínculos de trabalhos formais não especificavam a cor/raça dos/as trabalhadores/as.

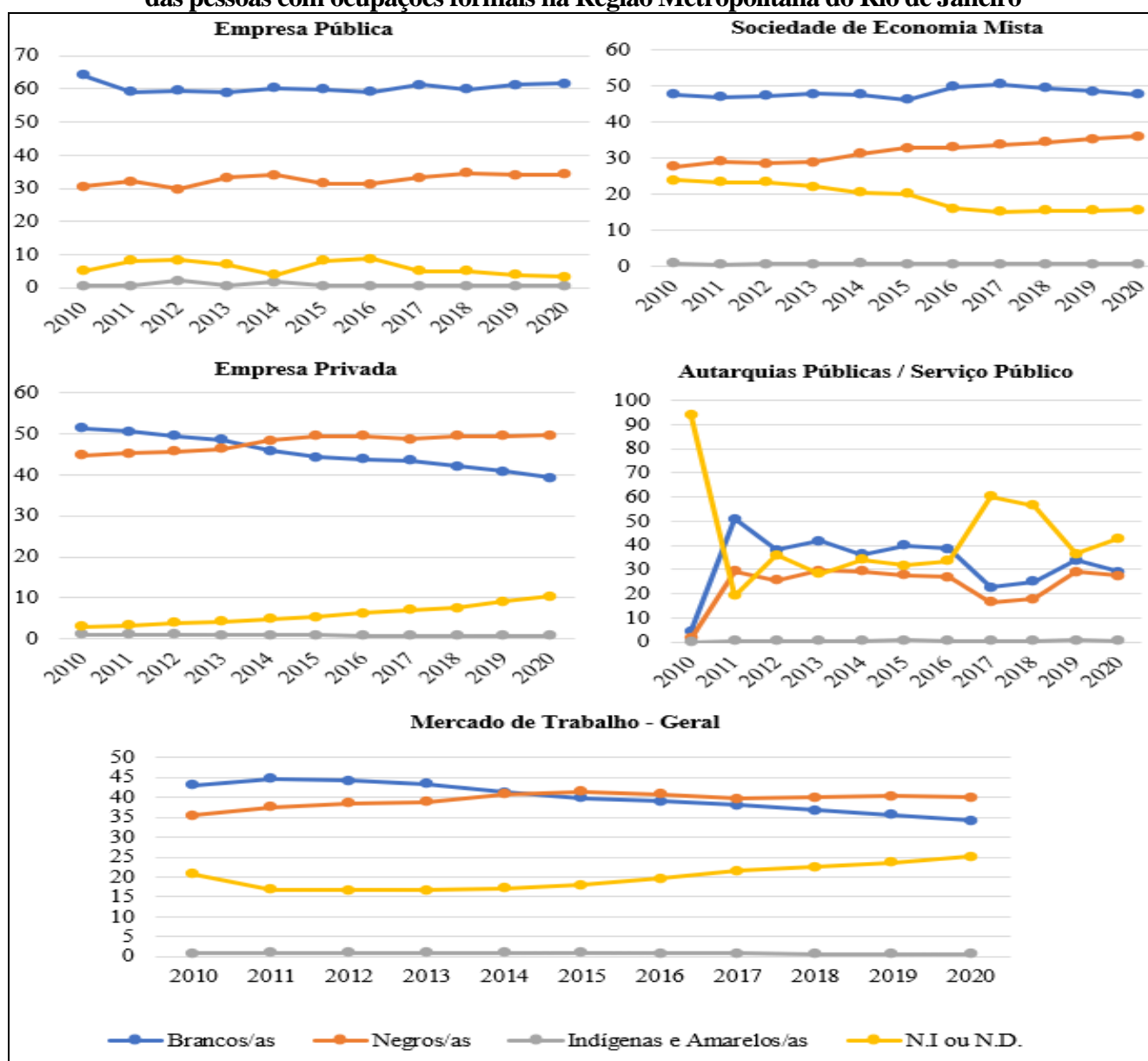
Dessa maneira, considerando o cenário do mercado formal de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro em 2010, fica perceptível a urgência de políticas públicas de ação afirmativa voltadas à uma maior empregabilidade de negros/as em ocupações formais. Nesse sentido, os dispositivos das leis nº 12.288/2010, 12.711/2012 e 12.990/2014, conforme já discutido ao longo deste texto, são imprescindíveis para tornar mais plural, em termos raciais, o mercado de trabalho no território em análise. Não obstante, será que essas medidas afirmativas foram exitosas nessa empreitada?

Voltando ao gráfico 1, é possível perceber, quando olhamos para os dados do mercado de trabalho (geral) da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, que o ano de 2015 marca uma mudança no perfil racial do quadro geral de funcionários formais na localidade: é a partir deste ano que os/as trabalhadores/as negros/as



passam a ser a maioria (41,34%) comparativamente aos/às trabalhadores/as que se reconhecem como brancos/as.

**Gráfico 1 - Distribuição, por cor/raça e por tipo de vínculo, das pessoas com ocupações formais na Região Metropolitana do Rio de Janeiro**



Pode-se conjecturar que essa maior presença de negros/as no mercado de trabalho (geral) decorre da ampliação dos vínculos formais de trabalho de pessoas negras nas empresas privadas, em específico – a partir de 2015 é consistente a implicação de negros/as com vínculos formais de trabalho nesse tipo de organização, comparativamente aos vínculos de pessoas brancas. Nas empresas públicas, sociedades de economia mista e no próprio serviço público ainda é majoritária a presença de pessoas brancas nos quadros de trabalhadores/as, muito



embora, nos anos mais recentes da série histórica, seja possível perceber uma ligeira queda na diferença entre as taxas de trabalhadores/as brancos/as e negros/as, decorrente, sobretudo, da ampliação da participação deste último grupo no quadro de trabalhadores/as dessas organizações.

É factível afirmarmos, com significativa segurança, que a maior presença de negros/as no mercado de trabalho (geral) da Região Metropolitana do Rio de Janeiro parece decorrer da influência das políticas de ação afirmativa voltadas à população negra. Tais iniciativas, vale frisar, iniciaram-se no contexto do Estado do Rio de Janeiro desde 2001, com a instituição da reserva de vagas para negros/as nos cursos das Universidades Estaduais, e se intensificaram a partir de 2012, com a promulgação, no plano federal, da lei nº 12.711 e, dois anos mais tarde, com a vigência da lei nº 12.990, em 2014.

Dessa maneira, a existência de um quantitativo maior de pessoas negras que acessaram as oportunidades de formação universitária no Estado do Rio de Janeiro aparentemente resultou em um incremento nos níveis médios de qualificação e de escolarização desse grupo, o que pode ter resultado no movimento de ampliação, a partir de 2015, das taxas de pessoas negras com vínculos formais de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

Não obstante, é crucial sublinharmos, também a partir das informações sistematizadas no gráfico 1, que muito embora tenha ocorrido uma ampliação das taxas de trabalhadores/as negros/as em 2020 (comparativamente ao ano de 2010), percebe-se que essa elevação ainda aparenta ser insuficiente para fazer com que negros/as estejam representados, no mercado de trabalho, em taxas equivalentes ao percentual de pessoas que se reconhecem como pretas ou pardas no Estado do Rio de Janeiro. Conforme dados do IBGE (2022), relativos ao ano de 2021, as pessoas negras equivalem 54,4% da população absoluta do Estado, ao passo em que brancos/as são 44,8%.

É interessante perceber, também a partir do gráfico 1, que mesmo nas empresas públicas, sociedades de economia mista e autarquias públicas, que são organizações em que há a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas negras, conforme determina a lei nº 12.990, ainda assim parece não ter havido uma ampliação consistente e expressiva nos quantitativos de negros/as nos postos de trabalho dessas organizações a partir de 2014, ano de promulgação dessa legislação. Dessa forma, fica perceptível que a legislação em tela carece de um esforço de aprimoramento e controle social, a fim de que seja operacionalizada a bom termo pelas autarquias públicas, pelas empresas públicas e pelas sociedades de economia mista, conforme já oportunamente sugeriram Arruda, Bulhões e Santos (2022), Coutinho e Arruda (2022), além de Reis e Santos (2022).

Outro aspecto que merece ser sublinhado é o elevado quantitativo de vínculos formais de trabalho, na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, em que não há a indicação da cor/raça do/a trabalhador/a. Conforme é possível depreender do gráfico 1, a partir dos dados relativos ao ano de 2020, percebe-se que 25,04% dos/as trabalhadores/as do mercado de trabalho (geral) não possuem o registro da sua autodeclaração étnico-racial.





Curiosamente, a maior proporção de trabalhadores/as sem a indicação do pertencimento étnico-racial foi verificada nas autarquias públicas, em que 43,01% dos registros não dispõem desse tipo de informação. Dessa maneira, verifica-se a importância de um amplo programa de gestão, em especial no âmbito das autarquias públicas, para que seja publicizado, em detalhes, a composição étnico-racial do quadro de trabalhadores/as dessas organizações.

Cida Bento (2022) sugere que as pessoas brancas, por se autoperceberem enquanto norma e padrão nas relações que se desdobram no tecido social brasileiro, raramente implicam a si próprias, em termos racializados. Em outras palavras, isso significa dizer que não é incomum que as pessoas socialmente “lidas” como brancas não se reconheçam formalmente dessa maneira, ao passo que esse expediente é quase que compulsório para as pessoas negras, que sistematicamente devem reconhecer, de forma pública, o seu pertencimento étnico-racial, até como gesto político para que façam jus ao direito às vagas legalmente reservadas em processos seletivos que contam com ações afirmativas. Nesse ínterim, partindo dessa perspectiva, pode-se inferir, com significativa segurança, que é maciço o quantitativo de pessoas brancas que estão no grupo de indivíduos sem identificação étnico-racial nos registros dos vínculos formais de emprego na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Portanto, acredita-se que é ainda mais expressivo o quadro contemporâneo de sobrerrepresentação de pessoas brancas nos vínculos formais de emprego no território sob análise neste artigo.

Outra questão que aguça a nossa curiosidade e que merece ser discutida nesta parte do artigo é a seguinte: afinal, as pessoas negras, comparativamente às brancas, possuem níveis equivalentes de renda quando estão formalmente empregadas no mesmo tipo de organização?

Na tabela 2 sistematizamos, a partir dos dados extraídos da RAIS, os percentuais de pessoas pretas, pardas e brancas com vínculos empregatícios formais nas empresas públicas, sociedades de economia mista, empresas privadas ou serviço público e que: (i) compõem extratos familiares cuja renda mensal é de até R\$ 2,9 mil, valor que se aproxima das classes D e E, conforme os critérios de classificação econômica da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP, 2022) ou que; (ii) estão situados em perfis familiares cuja renda mensal seja superior a R\$ 22 mil, valor que aproxima esses indivíduos da classe A, conforme critérios também sistematizados pela ABEP (2022).

Para chegarmos, na construção da tabela 2, até a taxa de pessoas negras (pretas e pardas) com os perfis de renda acima indicados (até R\$ 2,9 mil mensais ou acima de R\$ 22 mil mensais) optamos por fazer uma média aritmética simples das taxas verificadas entre pessoas pardas e entre pessoas pretas, lembrando que negros/as perfazem o somatório dos sujeitos que se reconhecem como pretos/as ou pardos/as. Ainda que essa média aritmética simples não seja um dado o mais fidedigno possível, ainda assim ele cumpre a lacuna deixada pela impossibilidade de aglutinar, a partir dos bancos de dados da RAIS, os valores absolutos de pessoas pretas e



pardas a partir do nível de renda e também a partir do tipo de organização com a qual o indivíduo tenha vínculo empregatício formal.

**Tabela 2 - Percentual de pessoas, por pertencimento racial e tipo de organização, que ganham até R\$ 2,9 mil ou acima de R\$ 22 mil mensais, nos anos de 2010 e 2020**

Tipo de Organização	Salário até R\$ 2,9 mil mensais (em %)				Salário acima de R\$ 22 mil mensais (em %)			
	Ano de 2010							
	Branco	Pretos	Pardos	Média entre negros	Branco	Pretos	Pardos	Média entre negros
Empresa pública	12,64	27,76	22,59	25,18	12,29	1,86	4,31	3,09
Sociedade de economia mista	20,79	80,12	50,96	65,54	22,18	2,75	9,66	6,21
Empresa privada	74,69	86,33	82,84	84,59	1,74	0,21	0,49	0,35
Serviço público	64,40	76,84	71,95	74,40	0,74	0	0,34	0,17
Ano de 2020								
Empresa pública	8,84	23,46	15,67	19,57	15,34	2,99	5,29	4,14
Sociedade de economia mista	13,35	57,06	36,57	46,82	24,79	2,90	10,10	6,50
Empresa privada	69,23	83,88	80,33	82,11	1,59	0,14	0,32	0,23
Serviço público	56,85	85,38	77,81	81,60	0,41	0	0,1	0,05

Fonte: Elaboração própria.

Ao observarmos a tabela 2 e nos determos nos percentuais de indivíduos com salários mais baixos (até R\$ 2,9 mil mensais), fica perceptível, no ano de 2020, que as pessoas negras – comparativamente às brancas – possuem as maiores taxas de participação nesses perfis de renda, independentemente do tipo de organização. As maiores proporções de negros/as com salários até R\$ 2,9 mil, em 2020, estão nas empresas privadas (82,11%) e no próprio serviço público (81,6%). Em outros termos, isso significa dizer que a significativa maioria dos/as negros/as que ocuparam trabalhos formais em 2020 nas organizações privadas e no funcionalismo público estavam em atividades que remuneram pouco, não raro precarizadas.

Quando comparamos os dados de 2020 em relação aos de 2010, percebemos que no ano mais recente considerado no quadro 2 há uma queda na participação de negros/as e brancos/as nas ocupações com renda de até R\$ 2,9 mil mensais – a exceção ocorreu no caso das taxas de negros/as com remunerações mais baixas no serviço público, em que o percentual de pessoas negras saltou de 74,4% em 2010 para 81,6% em 2020, uma elevação de 7,2 pontos percentuais ao longo do período. Esse dado chama a atenção uma vez que, a partir dele, é possível conjecturarmos que a maior entrada de pessoas negras no serviço público, fruto das conquistas decorrentes da lei nº 12.990/2014, parece ter ocorrido principalmente nos cargos/áreas menos elitizados e com os menores níveis de remuneração, fato que em boa medida pode explicar esse comportamento.

Vale frisar que a inferência acima sumarizada está em consonância com as reflexões já apontadas por Bulhões e Arruda (2020) que sugerem, a partir de um estudo de caso com base nos concursos públicos para a carreira técnica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), que há uma maior recorrência na reserva de vagas à negros/as, com base nos dispositivos da lei nº 12.990/2014, nos



concursos para cargos/áreas menos prestigiados, que exigem menores níveis de qualificação e, por conseguinte, possuem também as mais baixas remunerações. Ainda segundo os autores, quando se observam os concursos mais prestigiados e com os mais altos salários, percebe-se que é flagrantemente baixo o percentual de vagas efetivamente reservado à negros/as nos concursos, de modo que são fortes os indícios de que as instituições se valem de artimanhas para evitar com as vagas sejam reservadas às pessoas negras nesses certames para áreas mais prestigiadas.

Ao retornarmos para a tabela 2 para olharmos, agora, os percentuais de pessoas negras e brancas que ocupam empregos formais com os mais altos níveis de remuneração – acima dos R\$ 22 mil mensais –, percebe-se, com base no ano de 2020, que brancos/as são a significativa maioria, comparativamente às pessoas negras, nesses trabalhos em funções mais elitizadas. As maiores taxas de brancos/as com renda mais alta foi verificada nas sociedades de economia mista, em que esses indivíduos com remunerações acima de R\$ 22 mil foram 24,79% em 2020, ao passo em que negros/as nesse mesmo tipo de organização foram 6,5% dos trabalhadores/as que percebem esse mesmo nível de renda.

Ao compararmos o ano de 2020 com os dados de 2010 no que tange às pessoas negras e brancas com os mais altos salários, percebe-se que houve uma ampliação da presença de brancos/as e negros/as nas empresas públicas e sociedades de economia mista. De toda maneira, essa ampliação foi maior entre brancos/as do que entre negros/as, corroborando o quadro em que brancos/as, ainda que tenham diminuído a sua participação relativa na composição do quadro geral de trabalhadores/as formais nos últimos anos, mesmo assim continuam ocupando as funções mais elitizadas, potencialmente com as melhores condições de trabalho e com os mais altos salários, independentemente do tipo de organização que se queira considerar.

## **AFINAL, AS AÇÕES AFIRMATIVAS MUDARAM AS CORES DO MERCADO DE TRABALHO?**

Retomando o problema de pesquisa deste artigo, sintetizado na pergunta que também dá título a esta seção de considerações finais do manuscrito, podemos inferir que a despeito das políticas públicas de ações afirmativas voltadas à população negra brasileira nos últimos anos, ainda assim é significativamente embranquecido o quadro geral do mercado de trabalho no país, em um contexto em que as pessoas brancas continuam a ocupar os trabalhos formais com os maiores e melhores níveis de remuneração, sejam nas empresas públicas, nas sociedades de economia mista, nas organizações privadas ou mesmo no serviço público estatutário.

Muito embora as políticas de ação afirmativa pareçam ter proporcionado, principalmente a partir de 2015, uma inequívoca ampliação da presença de pessoas negras nas ocupações formais na Região



Metropolitana do Rio de Janeiro, ainda assim esse aumento não foi o suficiente para fazer com que negros/as estejam representados, nessas ocupações, ao menos na mesma proporção em relação à participação de negros/as na composição da população absoluta da localidade.

Consideramos, dessa maneira, que a realidade de sub-representação de negros/as nas ocupações formais do mercado de trabalho é a tônica não só na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, mas também em uma série de outras localidades no Brasil. Nesse ínterim, vale rememorar que o lócus considerado neste artigo é sobremaneira singular, uma vez que foi pioneiro na implementação de políticas afirmativas voltadas à população negra – e ainda assim esse pioneirismo, conforme verificamos ao longo deste manuscrito, não foi o suficiente para transformar, de maneira inequívoca, a composição racial do mercado de trabalho na região.

Portanto, fica perceptível a urgência de que sejam mantidas e aprimoradas as políticas públicas de ações afirmativas voltadas à ampliação da empregabilidade de pessoas negras nas ocupações formais e com bons níveis de remuneração no mercado de trabalho brasileiro. De maneira mais específica, consideramos que podem ser caminhos potentes e promissores:

- (i) A manutenção e permanência, enquanto políticas reparatórias duradouras voltadas à população negra, dos dispositivos previstos pela lei nº 12.711/2012, que criou um sistema de cotas sociorraciais que em boa medida tem permitido o aumento de negros/as com formação universitária, ampliando o potencial de empregabilidade dessas pessoas.
- (ii) A instituição de um sistema de controle, sobretudo por parte da sociedade civil, para que os dispositivos da lei nº 12.990/2014 sejam adequadamente empregados nos concursos públicos, para os diversos cargos/áreas, tanto nas funções no serviço público estatutário quanto nas ocupações nas empresas públicas e sociedades de economia mista, que são organizações também contempladas no escopo da lei de cotas raciais voltadas à negros/as instituída pela referida lei nº 12.990/2014. De maneira particular, é crucial que o controle da aplicação da lei em questão se dê nos cargos/áreas considerados mais elitizados e com maiores níveis de remuneração, nos quais há baixa participação de negros/as, não raro em função das próprias artimanhas para que as cotas raciais não tenham efeitos nesses tipos de ocupações mais elitizadas.
- (iii) A difusão de políticas de reserva de vagas a negros/as também nos processos seletivos e estratégias de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal das empresas privadas. Neste particular, vale rememorar – conforme tentamos sublinhar ao longo do artigo – que as empresas privadas também são alvo do conjunto de políticas de ação afirmativas voltadas à população negra, conforme tentou estabelecer a lei nº 12.288/2010.
- (iv) A institucionalização de mecanismos de combate ao racismo, de uma maneira geral, nas organizações, melhorando as condições de trabalho de pessoas negras e possibilitando com que esses indivíduos se desenvolvam em suas respectivas carreiras, podendo também ocupar os cargos de poder, de agência e de altas remunerações no contexto organizacional.

É importante demarcar que no momento em que redigimos as linhas finais deste artigo ocorreu a promulgação, pelo governo federal, do Decreto nº 11.443/2023, que instituiu a reserva, voltada às pessoas negras, de no mínimo 30% das vagas nos cargos em comissão e funções de confiança da



administração pública federal (BRASIL, 2023). Em um primeiro momento, em uma análise rápida e preliminar, entendemos que essa é uma medida promissora para possibilitar, de maneira afirmativa, a presença de negros/as nos cargos de poder, de agência e com boas condições de trabalho. De toda maneira, é essencial que esse tipo de dispositivo seja permanente no ordenamento legal brasileiro e no repertório de políticas afirmativas do país, tendo como meta pavimentar caminhos que esperamos que em breve estejam consolidados, e que nos levem a uma sociedade mais fraterna, diversa e antirracista, tanto no mercado de trabalho quanto nos demais espaços da vida social brasileira.

Vale sublinhar, por fim, que o presente artigo, em função de sua natureza metodológica, não pretendeu ser conclusivo. A nossa pretensão mais legítima, neste manuscrito, foi lançar um conjunto de inferências e reflexões, a partir de um viés exploratório e qualitativo, acerca da possível influência das políticas afirmativas na mudança do perfil racial e das cores do mercado de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Dessa maneira, alertamos que o conjunto de inferências e ponderações apresentadas ao longo do manuscrito devem ser tomadas como possíveis hipóteses de pesquisa, a serem esmiuçadas de maneira mais categórica em estudos futuros de abordagem metodológica mais conclusiva.

## REFERÊNCIAS

ABEP – Associação Brasileira das Empresas de Pesquisa. **Alterações na aplicação do Critério Brasil, válidas a partir de 01/06/2022**. São Paulo: ABEP, 2022. Disponível em: <www.abep.org>. Acesso em: 10/04/2023.

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Pólen, 2019.

ÂNGELO, C. A. S.; SOUZA, M. L.; ARRUDA, D. O. “Dilemas e desafios em torno da inclusão de pessoas negras a partir das cotas raciais em concursos públicos”. **Revista Barbarói**, vol. 1, n. 61, 2022.

ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. “The racial quota policy in public tenders: challenges in the face of the anti-racist struggle”. **Serviço Social e Sociedade**, n. 145, 2022.

BANAJI, M. R.; FISKE, S. T.; MASSEY, D. S. “Systemic racism: individuals and interactions, institutions and society”. **Cognitive Research: Principles and Implications**, vol. 6, 2021.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2022.

BERNARDINO-COSTA, J. “Opening Pandora's Box: the extreme right and the resurgence of racism in Brazil”. **Latin American Perspectives**, vol. 50, n. 1, 2023.

BRASIL. **Decreto n. 11.443, de 21 de março de 2023**. Brasília: Planalto, 2023. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11/04/2023.



BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Brasília: Planalto, 2010. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11/04/2023.

BRASIL. **Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Brasília: Planalto, 2012. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11/04/2023.

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014**. Brasília: Planalto, 2014. Disponível em: <www.planalto.gov.br>.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. “Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional”. **Revista Nau Social**, vol. 11, n. 20, 2020.

CAVALCANTI, T. M. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Editora Boitempo, 2021.

CHAI, C. G. *et al.* “Intersectionalities of contemporary slavery of black women under decolonial thought: work, social determinants, and social inequalities”. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 21, n. 3, 2023.

COUTINHO, G. S.; ARRUDA, D. O. “A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II”. **Revista Mana**, vol. 28, n. 3, 2022.

DIAS, F. A. “The (in)flexibility of racial discrimination: labor market context and the racial wage gap in the United States, 2000 to 2021”. **Socius: Sociological Research for a Dynamic World**, vol. 9, 2023.

FERES JÚNIOR, J. *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: Editora da UERJ, 2018.

FNEM – Fórum Nacional das Entidades Metropolitanas. **Região Metropolitana do Rio de Janeiro. FNEM [2023]**. Disponível em: <www.fnembrasil.org>. Acesso em: 22/03/2023.

FREITAS, G. L. T.; SANTOS, J. C.; JACINTO, P. M. S. “Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 9, n. 26, 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2022.

GOMES, J. B. B. “A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro”. *In*: SANTOS, S. A. (org.). **Ações afirmativas e o combate ao racismo nas Américas**. Brasília: UNESCO, 2007.

GOMES, N. L. **O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

HECKSHER, M. “Cinco meses de perdas de empregos e simulação de um incentivo a contratações”. *In*: SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. S. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Banco de tabelas estatísticas**. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 23/03/2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Brasília: IBGE, 2022.



JESUS, R. E. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2021.

LINHARES, A. C. L. *et al.* “Cotas na educação para quem? A política de ação afirmativa de reserva de vagas numa Universidade Federal no sul do Brasil”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 14, n. 41, 2023.

MDH – Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. **Sistema de Monitoramento de Políticas Étnico-Raciais**. Brasília: MDH, 2023. Disponível em: <www.mdh.gov.br>. Acesso em: 23/03/2023.

MELLO, U. “Centralized admissions, affirmative action, and access of low-income students to higher education”. **American Economic Journal: Economic Policy**, vol. 14, n. 3, 2022.

MELO, W. C.; SCHUCMAN, L. V. “Mérito e mito da democracia racial: uma condição de (sobre)vivência da supremacia branca à brasileira”. **Revista Espaço Acadêmico**, vol. 21, 2022.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Microdados RAIS e CAGED**. Brasília: MTE, 2022. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 10/08/2023.

MUNANGA, K. “Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas”. **Revista Sociedade e Cultura**, vol. 4, n. 2, 2001.

REIS, D. B.; SANTOS, J. R. “Wins and uncertainties after 10 years of affirmative action”. **NACLA Report on the Americas**, vol. 54, n. 2, 2022.

RENNER, J. S.; GOMES, G. “Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão”. **Revista Conhecimento e Diversidade**, vol. 12, n. 27, 2020.

RIO DE JANEIRO. **Lei n. 3.708, de 9 de novembro de 2001**. Rio de Janeiro: Governo do Estado, 2001. Disponível em: <www.rj.com.br>. Acesso em: 20/03/2023.

RIO DE JANEIRO. **Lei n. 6.067, de 25 de outubro de 2011**. Rio de Janeiro: Governo do Estado, 2011. Disponível em: <www.alerj.rj.gov.br>. Acesso em: 21/03/2023.

SANTOS, R. E. “Racialization, social movements and political engagement in Brazil”. *In*: SCOTT, J.; BAJAJ, M. (orgs.). **World Yearbook of Education 2023: Racialization and Educational Inequality in Global Perspective**. London: Routledge, 2022.

SILVA, G. M.; DAFLON, V. T.; GIRAUT, C. “Seeing race like a state: higher education affirmative action verification commissions in Brazil”. **Latin American Politics and Society**, vol. 65, n. 3, 2023.

SILVA, O. H. F. *et al.* “Do racismo científico ao racismo social: o conceito de ‘raça’ nas relações humanas”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 14, n. 40, 2023.

SILVA, T. D.; LOPEZ, F. G. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Brasília: IPEA, 2021.

SOUZA, A. C.; ROTHEN, J. C. “Análise das políticas de cotas em universidades estaduais do estado do Paraná/Brasil, segundo o Ciclo de Políticas”. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, vol. 29, n. 3, 2021.

TEIXEIRA, J. *et al.* “Inclusion and diversity in management: a *manifesta* for the future-now”. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 61, n. 3, 2021.



WARD, M. "The legacy of slavery and contemporary racial disparities in arrest rates". **Sociology of Race and Ethnicity**, vol. 8, n. 4, 2022.

YADAV, D. "Criteria for good qualitative research: a comprehensive review". **The Asia-Pacific Education Researcher**, vol. 31, n. 6, 2022.





## **BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)**

Ano V | Volume 15 | Nº 44 | Boa Vista | 2023

<http://www.ioles.com.br/boca>

### **Editor chefe:**

Elói Martins Senhoras

### **Conselho Editorial**

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

### **Conselho Científico**

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima