

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

**OS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO EM MARINGÁ: DO
PRECONCEITO À DISCRIMINAÇÃO**

SILMARA APARECIDA DO NASCIMENTO

MARINGÁ
2012

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

**OS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO EM MARINGÁ: DO PRECONCEITO
À DISCRIMINAÇÃO**

Dissertação apresentada por SILMARA APARECIDA DO NASCIMENTO, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como um dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.
Área de Concentração: SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS.

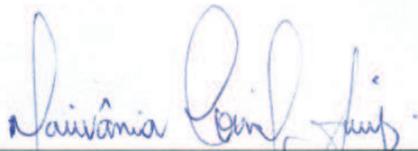
Orientador (a): Prof^ª. Dr (a).: MARIVÂNIA CONCEIÇÃO DE ARAÚJO

SILMARA APARECIDA DO NASCIMENTO

**OS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO EM MARINGÁ: DO
PRECONCEITO À DISCRIMINAÇÃO**

Aprovada em **04 de maio de 2012.**

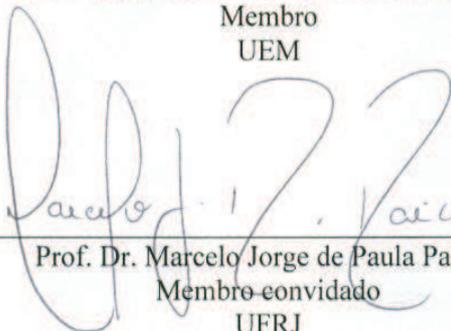
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Marivânia Conceição de Araújo
Orientadora
UEM



Prof. Dra. Simone Pereira da Costa Dourado
Membro
UEM



Prof. Dr. Marcelo Jorge de Paula Paixão
Membro convidado
UFRJ

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá – PR., Brasil)**

N244n	<p>Nascimento, Silmara Aparecida do Os negros no mercado de trabalho em Maringá: do preconceito à discriminação / Silmara Aparecida do Nascimento. -- Maringá, 2012. 157 f. : il., tabs., quadros.</p> <p>Orientador: Prof^a. Dr^a. Marivânia Conceição de Araújo. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2012.</p> <p>1. Preconceito e discriminação. 2. Negros. 3. Mercado de Trabalho - Maringá. I. Araújo, Marivânia Conceição de, oriente. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.</p> <p>CDD 21.ED.305.8 AHS-000912</p>
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ao saudoso professor, militante e artista, Abdias Nascimento. Pelos ensinamentos que deixou e com os sinceros votos de que um dia sua mais profunda aspiração se torne realidade, que “o racismo seja varrido para sempre aqui do nosso país, da consciência desta nação”
(Abdias Nascimento, 1914-2011).

AGRADECIMENTOS

Nestes dois anos de pesquisa muitas pessoas contribuíram para a realização deste trabalho, a vocês estendo agora o meu cordial agradecimento.

À professora e orientadora Marivânia Conceição de Araújo, pela confiança depositada, pelas longas conversas, disposição e compreensão para lidar com as adversidades suscitadas na pesquisa, que tanto me afligiam, e que com sua serenidade e paciência me ajudou a continuar. Por acreditar nesse trabalho, me incentivar e dizer seguidas vezes uma frase que jamais vou esquecer: “você vai conseguir realizar tudo isso e com louvor”.

Ao professor Walter Lúcio de Alencar Praxedes, por ser mais que um professor-orientador da época da graduação, mas um amigo que possuo uma imensa gratidão. Pelos ensinamentos compartilhados durante minha vida acadêmica, os quais me proporcionaram um grande crescimento, e que, certamente, tornaram-me uma pessoa melhor.

À professora Meire Mathias, pelas valiosas contribuições dadas para realização da pesquisa, e a quem tenho uma profunda admiração pelo seu profissionalismo ético e diligência intelectual.

Aos professores, Marcelo Paixão e Simone da Costa Dourado pela prontidão que se dispuseram em participar da banca de qualificação e, posteriormente da defesa dessa dissertação. Pelas importantes considerações que fizeram para o andamento do trabalho de pesquisa desenvolvido.

A todos os demais professores que fizeram parte da minha formação na graduação e no mestrado, e que me permitiram conhecer novos mundos, desconstruir ilusões e abrir outras janelas para o conhecimento e para a vida.

À Procuradoria Regional do Trabalho de Maringá, pela disponibilização de recurso financeiro, muito importante para a realização deste trabalho.

À CAPES, pelo financiamento da bolsa de estudos.

Aos companheiros de trabalho, Carla Simara Ayres, João Jorge Silva Neto, Josimar Priori, Marcelo Francisco de Assis e Tiago Roberto Ramos. Pela competência, seriedade e dedicação destinadas à pesquisa de campo. Por contribuírem nos trabalhos realizados como autênticos pesquisadores engajados e comprometidos com o processo de investigação, e que sem os mesmos este estudo não seria possível.

Aos amigos e colegas do mestrado ou não, pelo apoio e pelos momentos em que compartilhamos nossas dúvidas, apreensões e anseios. Em especial a Aloysio Bischoff, Eliseu

Santos e Renata Oliveira, pela força e incentivo a seguir nesta caminhada, e por me ajudarem a driblar os obstáculos do cotidiano de um pós-graduando.

A todos os funcionários do Departamento e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá.

A todos os entrevistados que receberam, a mim e minha equipe, durante o trabalho de campo.

Agradeço também às pessoas especiais em minha vida:

À minha mãe, que desde muito cedo me ensinou a importância do conhecimento, e é para mim um exemplo de mulher batalhadora, que persiste e luta por tudo aquilo que acredita, e ao meu pai que com sua simplicidade me demonstra que há sempre novas possibilidades de se observar as coisas.

Ao meu irmão, por ser meu eterno companheiro de gulodices, histórias, sonhos, planos, brincadeiras. Pelo homem que é, e que com sua destreza foi fundamental para o surgimento do tema da pesquisa. Por ser meu amigo inseparável das horas de alegria e de tristeza. Pelo mundo que dividimos desde a infância e pelo orgulho que sinto em tê-lo como irmão.

A todos os meus familiares que, nesses dois anos, conviveram com minha ausência, em especial aos meus avós, Maria Dalva Alves e João Albertasse.

A Mauricio Cardoso da Silva Junior, pelas demonstrações de carinho, afeto e companheirismo. Pela dedicação, apesar da sua dupla jornada, em ler este trabalho, dar sugestões e contribuir para o seu desenvolvimento. Pela paciência e cuidado que teve comigo nos momentos de angústia e ansiedade. Por comemorarmos juntos cada nova etapa alcançada. Por doar parte do seu tempo me acompanhando, nas tardes ensolaradas de sábado, na biblioteca. Por seu caráter, ternura e compreensão. Enfim, por me mostrar a cada dia, nas pequenas coisas, o que é o amor.

A todos, muito obrigado!

NASCIMENTO, Silmara Aparecida do. **Os negros no mercado de trabalho em Maringá: do preconceito à discriminação**. 2012. 157 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Maringá. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marivânia Conceição de Araújo. Maringá, 2012.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo refletir sobre as formas de discriminação e preconceitos raciais existentes na sociedade brasileira e seus reflexos no processo de inserção do trabalhador negro em dois shoppings centers de Maringá. O principal propósito deste trabalho consistiu na tentativa de identificar como se manifestam tais práticas discriminatórias, tanto no que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho, quanto às relações nele estabelecidas. A partir da concepção de preconceito racial apresentada por Oracy Nogueira, da técnica de pesquisa qualitativa e quantitativa, foi possível realizar uma interpretação crítica e reflexiva das diversas particularidades resultantes das omissões da sociedade ante os negros no cenário local. Assim, verificamos que o perfil das desigualdades raciais que se apresenta é aquele que procura manter a organização hierárquica do período escravista, ao delimitar o lugar que cada grupo racial deve ocupar na estrutura socioeconômica do país. Destarte, o mito da democracia racial atua como símbolo integrador mais poderoso e amplamente aceito, para desmobilização dos negros e legitimação das desigualdades raciais em nossa sociedade.

Palavras - chave: preconceito e discriminação, negros, mercado de trabalho, Maringá.

NASCIMENTO, SilmaraAparecida do. **Black people in the labor market in Maringá: from prejudice to discrimination**. 2012. 157 f. Dissertation (Master Degree in Social Sciences) - State University of Maringá. Supervisor: Prof^a. Dr^a. Marivânia Conceição de Araújo. Maringá, 2012.

ABSTRACT

The present study aims to think over the ways of discrimination and racial prejudice which exist in the Brazilian society and their reflections on the process of insertion of black workers in two shopping centers in Maringá. The main purpose of this work consisted in trying to identify the ways in which these discriminatory practices are expressed in the processes of accessing the labor market and establishing relations hipstherein. From the conception of racial prejudice presented by Oracy Nogueira and the qualitative and quantitative research technique, it was possible to make a reflective and critical interpretation of the various individualities which arise from the omission of the society to the black people in the local scene. Thus, we have verified that the outline of the racial inequalities is the one which tries to keep the hierarchical organization of the slavery period, defining the place which each racial group should occupy in the country's socioeconomic structure. Therefore, the myth of the racial democracy acts as a powerful and widely accepted integrative symbol to disband the black people and legitimate the racial inequalities in our society.

Key-words: prejudice and discrimination, black people, labor market, Maringá.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição da PEA residente ocupada, segundo os grupos de cor ou raça (branca e preta & parda) e sexo, de acordo com condição de escolaridade, Brasil, 1995 e 2006 (em %)	41
Tabela 2	Composição da PEA residente ocupada segundo grupos de cor ou raça (branca e preta & parda) de acordo com a posição na ocupação, Brasil, 2006 (em %)	42
Tabela 3	Registro dos estabelecimentos	47
Tabela 4	Classificação racial proprietários/gerentes	48
Tabela 5	Grau de escolaridade dos empregadores	49
Tabela 6	Renda familiar dos empregadores	49
Tabela 7	Renda familiar dos funcionários/Shopping Avenida Center	50
Tabela 8	Renda familiar dos funcionários/Shopping Maringá Park	50
Tabela 9	Tempo de atuação no emprego	51
Tabela 10	Situação ocupacional anterior ao emprego atual (Avenida Center)	51
Tabela 11	Situação ocupacional anterior ao emprego atual (Maringá Park)	52
Tabela 12	Grau de escolaridade funcionários dos funcionários/Shopping Maringá Park	52
Tabela 13	Grau de escolaridade funcionários dos funcionários/Shopping Avenida Center	53
Tabela 14	População de Maringá segundo o Censo – IBGE 2010	64
Tabela 15	Distribuição de Funcionários nos Shoppings Pesquisados	98
Tabela 16	Distribuição por sexo dos Funcionários das Praças de Alimentação	104
Tabela 17	Distribuição por cor dos Funcionários das Praças de Alimentação	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Situação da distribuição das posições na ocupação	41
Quadro 2	Avaliação do posicionamento político dos empregadores	107

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIM	Associação Comercial e Industrial de Maringá
AED'S	Áreas de Expansão Demográfica
CMNP	Companhia de Melhoramentos Norte do Paraná
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
DCF	Departamento de Contabilidade e Finanças
DCS	Departamento de Ciências Sociais
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DPAHM	Divisão de Patrimônio Artístico e Histórico de Maringá
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IEJ	Instituto de Estudos Japoneses
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LAESER	Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais
NEIAB	Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIA	População em Idade Ativa
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPV	Pesquisa sobre Padrões de Vida
RMs	Regiões Metropolitanas
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TCLE	termo de consentimento livre e esclarecido
UEM	Universidade Estadual de Maringá

LISTA DE ANEXOS

- ANEXO A Laudo Comitê de Ética em Pesquisas COPEP
- ANEXO B Ofício Encaminhado aos Shoppings
- ANEXO C Declaração de autorização do shopping Center Avenida Center
- ANEXO D Declaração de autorização do shopping Center Maringá Park
- ANEXO E Questionário Perfil dos empregadores
- ANEXO F Questionário Perfil dos funcionários
- ANEXO G Questionário Registro dos estabelecimentos
- ANEXO H Cartões de respostas dos questionários
- ANEXO I Entrevista semi estruturada
- ANEXO J Relatório da publicação eletrônica mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano brasileiro
- ANEXO K Relatórios de campo
- ANEXO L Declaração IBGE
- ANEXO M Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1 A SEMEADURA DA SEGREGAÇÃO: DEIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO	33
1.1 DESIGUALDADES RACIAIS NA DINÂMICA DA OCUPAÇÃO NO BRASIL	37
1.2 DESIGUALDADES RACIAIS NA DINÂMICA DA OCUPAÇÃO EM MARINGÁ: ALGUNS APONTAMENTOS	46
1.2.1 Dados preliminares: resultados da etapa quantitativa	47
2 CONJUNÇÃO POLÍTICO SOCIAL E RELAÇÕES RACIAIS EM MARINGÁ	57
2.1 UM OLHAR SOBRE A OCUPAÇÃO SÓCIO ESPACIAL DA CIDADE JARDIM	57
2.2 O NEGRO EM MARINGÁ	64
2.3 OS SHOPPINGS CENTERS NO CONTEXTO URBANO SOCIAL E O LUGAR DESTINADO AO NEGRO	77
2.3.1 As minudências do consumo	80
3 OS DESAFIOS DA PESQUISA DE CAMPO NOS SHOPPINGS CENTERS EM MARINGÁ	89
3.1 ESBOÇO DE UM DIÁRIO DE CAMPO	89
3.2 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DE DADOS	94
3.3 RESULTADOS DA ETAPA QUANTITATIVA	98
3.3.1 Síntese dos dados - Shopping Maringá Park	99
3.3.2 Síntese dos dados - Shopping Avenida Center	101
3.3.3 Caracterização panorâmica das praças de alimentação	104
3.3.4 Perfil dos empregadores: síntese dos dados Shopping Maringá Park e Shopping Avenida Center	105
3.4 FATOS E RELATOS: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES	110

3.5	DISTANTE DAS VITRINES E PERTO DAS PESSOAS: RESULTADOS DA ETAPA QUALITATIVA	120
3.5.1	Ouvir para compreender	123
3.5.2	Análise do processo de investigação: algumas reflexões	142
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	146
	REFERÊNCIAS	152

INTRODUÇÃO

As análises sobre a inserção do negro no mercado de trabalho revelam um campo de intensos debates acerca das desigualdades, preconceitos e discriminações sofridas por esta população no conjunto das atividades laborais do país. Ao observarmos os indicadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2008), no que se refere aos dados de posição na ocupação, que demonstram os diferenciais de gênero e de raça presentes na sociedade brasileira, notamos que é precária a situação da população negra na conquista por melhores posicionamentos na escala social do trabalho (PINHEIRO, 2008).

Tal fator pode ser medido por diversos aspectos, como baixo número de carteiras assinadas entre homens negros em relação aos homens brancos, pelos altos índices de alocação da população negra em subempregos e/ou atividades menos qualificadas, pelas taxas de desemprego, que atingem especialmente as mulheres negras, e desproporção salarial entre negros e não negros, conforme mostram os dados das pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos (Dieese) e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada em conjunto com o Dieese e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), apresentados no Boletim Dieese (2002).

Verifica-se que, à medida que as formas de preconceitos se manifestam em ações como humilhação do outro, opressão e exclusão dos sujeitos em determinados seguimentos da sociedade, nas diferentes posições ocupacionais, elas se transformam em atitudes de discriminação. A noção de discriminação racial será aqui apreendida, inicialmente, conforme a resolução de duas Convenções que deliberam sobre questão: a Convenção nº111 da Organização Internacional do Trabalho (1994), a qual considera como discriminação “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”, e a Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil, a qual prescreve que: "Discriminação Racial significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, aos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública".

É sabida, portanto, a necessidade de refletirmos sobre o processo de incorporação do negro no mercado de trabalho, não apenas enquanto sujeito de direitos, mas também no que se refere à sua integração sociocultural, a qual se arrasta até os dias de hoje. Acreditamos que, para além dos resultados e análises que serão apresentadas nas próximas páginas desta dissertação, a importância do desenvolvimento desta pesquisa no programa de pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá (UEM) consiste, em primeira instância, na carência de estudos sobre a problemática sugerida ou de temas relacionados na cidade de Maringá. Consideramos que estudos desse gênero podem contribuir para a reflexão e superação dos mecanismos que regem a disputa pela dominação cultural e preconceitos ainda arraigados na sociedade brasileira, tendo em vista os atuais debates existentes tanto na esfera nacional quanto no âmbito local a respeito da emergência de políticas públicas que possam lidar com a questão¹. Antes de partirmos para explanação geral do objeto de estudo – o qual tem por objetivo refletir sobre as formas de preconceitos existentes na sociedade brasileira e seus reflexos nas ocupações circunscritas nos espaços comerciais aqui selecionados, bem como identificar como se manifestam tais preconceitos no mercado de trabalho na cidade de Maringá, tanto nas relações de trabalho estabelecidas, quanto no processo de seleção de pessoal – vejamos inicialmente algumas das principais características da cidade na qual desenvolvemos a pesquisa.

Maringá em Foco

Na cidade, a poeira era insuportável, mas nos arredores era de sufocar. Os lenços com que tentávamos enxugar os rostos suarentos ficavam manchados de vermelho. O nosso guia notou que nos estávamos sentindo sufocados e disse à guisa de consolação que não nos devamos preocupar com a poeira. Um médico dali, muito bom por sinal, havia descoberto que a poeira de Maringá estava impregnada de terramicina. A poeira de Maringá curava qualquer infecção (PASSOS, 1964).

Ao realizarmos um breve estudo sobre a história do município, observamos que, por volta de 1938, a empresa colonizadora Companhia de Melhoramentos Norte do Paraná (CMNP) dava início ao processo de loteamento e, posteriormente, povoamento do território

¹ A esse respeito, um evento ocorrido no município que demonstra, ainda que ligeiramente, o interesse de algumas entidades locais pelo tema que compreende nosso objeto de estudo, foi o workshop denominado "discriminação do afrodescendente nas relações de trabalho", promovido pela Associação Comercial e Industrial de Maringá (ACIM). A Procuradora Geral do Trabalho Sandra Lia Simón e o Ministério Público do Trabalho Ofício de Maringá participaram do evento que pretendia, basicamente, conscientizar os empresários sobre a discriminação existente no mercado de trabalho.

que compreendia Maringá. A cidade foi delineada obedecendo ao projeto urbanístico previamente estabelecido pelo arquiteto e urbanista Jorge Macedo Viera. Este demarcou as ruas, avenidas e praças, objetivando preservar as principais áreas de vegetação nativa. O plano da cidade ficou pronto em 10 de maio de 1947, data de sua fundação, nascendo, neste período, como distrito de Mandaguari, elevada à categoria de município em 1951 e de comarca em 1954.

As caravanas que aqui chegavam vinham de diversas regiões do país, sendo a grande maioria de mineiros, nordestinos e paulistas. O principal atrativo para o rápido povoamento da região foi o ciclo do café. As primeiras construções realizadas eram de madeira, bastante rústicas, e de caráter provisório. Em função do projeto urbanístico destinado à cidade, as edificações só eram permitidas se respeitassem as normas do plano geral. Assim, a cidade foi se desenvolvendo nos moldes de uma cidade moderna, obedecendo ao plano original que previa zona industrial, zona comercial e zonas residenciais.

Maringá está situada na região noroeste do Paraná, atualmente é sede de uma extensa região metropolitana, composta pelos municípios de Sarandi, Paiçandu, Marialva, Mandaguari, Mandaguaçu, Iguaçu, Ângulo e Floresta. De clima subtropical, a cidade é cortada, em sua parte sul, pela linha imaginária do Trópico de Capricórnio, e fica a 554,9m acima do nível do mar (altitude), o que proporciona chuvas bem distribuídas ao longo ano. Possui um solo de grande fertilidade, denominado Latossolo Roxo Distrófico, e um divisor de águas, os rios Pirapó e Ivaí, que fazem parte da Bacia Hidrográfica do rio Paraná.

Projetada para ser um complexo demográfico para 200 mil habitantes, em 2007 já alcançava uma estimativa populacional de 325.968 mil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). No que diz respeito aos aspectos econômicos, a região apresenta diversificada produção agrícola, composta de soja, algodão, milho, cana-de-açúcar, trigo e bicho-da-seda. A atividade industrial é voltada, principalmente, para a produção alimentícia, têxtil, agroindústria e metal-mecânica. A origem do nome de Maringá é resultado da combinação das palavras Maria do Ingá, na canção “Maringá Maringá”, composta por Joubert de Carvalho em homenagem² a uma cabocla de nome Maria, que morava num pequeno vilarejo na cidade de Pombal (Paraíba). A canção serviu, portanto, como inspiração para escolha do nome da cidade, daí a designação de Cidade Canção. Segundo os dados

² Outros estudos apontam também que esta canção foi feita de encomenda, pelo então Ministro da Viação de Getúlio Vargas, José Américo de Almeida, o qual teria pedido uma letra que falasse de Ingá e Pombal, cidades do sertão da Paraíba, atingidas pela seca. A canção teria se tornado praticamente o Hino da Cidade, uma vez que a música de Joubert de Carvalho parecia mesmo se adequar a realidade da jovem cidade que “estaria pronta para ser ‘desvirginada’ pela ação valente e brava dos pioneiros” (COSTA, 2003, p.39).

disponibilizados pelo IBGE no último censo (2010), Maringá possui atualmente uma população de 357.117 mil habitantes. O município atua, portanto, como um notável centro de convergência econômica, sendo considerado o pólo comercial da região.

Olhares e recursos metodológicos

A pesquisa foi desenvolvida em dois espaços comerciais, considerados referenciais no município (devido a localização sócio espacial, infraestrutura e abrangência econômica), no intuito de obter uma melhor percepção do objeto de estudo. A opção pela categoria de mercado nomeada abaixo, se fez tanto em virtude da dimensão do comércio da cidade de Maringá, quanto pelo perfil socioeconômico do público frequentador dos locais selecionados, respectivamente: Shopping Avenida Center e Maringá Park Shopping Center.

Ao entrar em contato com alguns dos principais expoentes literários das Ciências Sociais que teorizam a respeito dos métodos de pesquisa nesta área de estudos, é interessante observar que, apesar de possuírem, naturalmente, alguns pontos de divergência sobre as etapas que envolvem cada movimento investigativo deste campo do conhecimento, há um ponto de inflexão entre eles. Ou seja, a noção de que cada pesquisador elabora uma espécie de modelo artesanal de ciência que melhor se adéqua ao seu objeto de estudo. Nas palavras do sociólogo americano Howard S. Becker, “cada trabalhador produz as teorias e métodos necessários para o trabalho que está sendo feito” (BECKER, 2008, p.12).

Assim, como técnica e procedimentos para coleta de dados, foram privilegiados a aplicação de questionários e a realização de entrevistas gravadas com roteiros previamente estabelecidos. O público alvo participante da pesquisa foi constituído por trabalhadores negros e empregadores. Esta opção se fez, necessariamente, com o propósito de garantir a exequibilidade e o desenvolvimento da pesquisa nos prazos previstos. Deste modo, apesar de reconhecermos a importância da inclusão de outros públicos participantes, como os funcionários brancos dos shoppings pesquisados, na qualidade de, ao menos, grupo de controle estatístico, a mesma não foi possível ante as circunstâncias que nos foram apresentadas no trabalho de campo. Assim, para ampliar o público alvo da pesquisa, era necessário aumentar também o número de agentes pesquisadores, o material de trabalho, e, sobretudo, o período de permanência dentro dos espaços estudados, o que, naquele momento, nos era inviável. Outro aspecto que favoreceu a opção pelos grupos selecionados foi o acesso a estudos sobre relações raciais e mercado de trabalho no Brasil, que direcionaram o foco de

análise da pesquisa à apenas um ou dois grupos de interesse, sem acarretar maiores prejuízos aos resultados finais dos trabalhos realizados³, enfatizando e explorando a dimensão do objeto em si.

Deste modo, foram utilizados dois métodos disponíveis para o desenvolvimento de estudos em Ciências Sociais, pesquisa qualitativa e quantitativa. A inserção em campo se sucedeu em dois momentos. O primeiro destinado à aplicação de um questionário fechado, caracterizado como “Registro do estabelecimento/loja e Perfil do respondente”, restrito aos trabalhadores, à aplicação de um questionário fechado aos empregadores e à coleta de assinaturas nos termos de consentimento livre e esclarecido.

No segundo momento, foram realizadas entrevistas gravadas (semiestruturadas) com todos os trabalhadores que se identificaram como negros, e que foram assim também identificados pelos pesquisadores responsáveis pela aplicação. A primeira etapa se efetuou em todas as lojas dos shoppings centers aqui destacados. A segunda se limitou aos funcionários selecionados, conforme os critérios acima, de cada centro comercial, e que se dispuseram a participar.

A opção pela aplicação conjunta de dois instrumentos investigativos, ou seja, por uma abordagem multi metodológica do nosso objeto de estudo, se fez pelo fato de considerarmos que ambas poderiam contribuir significativamente para uma melhor compreensão e análise do mesmo. Conforme argumenta o professor Hartmut Günther (2006, p.2) no artigo intitulado “Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão?”, o método deve se adequar ao objeto de estudo, de modo que, se concebermos “o processo de pesquisa como um mosaico que descreve um fenômeno complexo a ser compreendido é fácil entender que as peças individuais representem um espectro de métodos e técnicas, que precisam estar abertas a novas ideias, perguntas e dados”. Assim, simultaneamente, a diversidade nas peças deste mosaico envolve perguntas fechadas e abertas, implica em passos predeterminados e abertos, utiliza procedimentos qualitativos e quantitativos.

Outro aspecto interessante suscitado por este autor é que, para além da influência de valores que acometem o processo de pesquisa, constata-se também um envolvimento emocional do pesquisador com o seu tema de investigação. Segundo Günther (2006), a aceitação de tal envolvimento caracterizaria a pesquisa qualitativa, enquanto a intenção de controlá-lo caracterizariam a pesquisa quantitativa. No que tange a questão central do nosso

³ Como exemplo, dos materiais encontrados, está a obra “Da senzala à vitrine: relações raciais e racismo no mercado de trabalho em Belém” (2004), produzida pelo pesquisador Assunção Amaral, e que muito contribui para os estudos sobre o negro no mercado de trabalho em nosso país.

objeto de estudo, avaliamos que a aplicação dos procedimentos e técnicas de pesquisa elegidos nos proporcionou um melhor aproveitamento de natureza prática, empírica e técnica, no sentido de potencializar a utilização dos recursos materiais, temporais e pessoais disponíveis para lidar com o tema abordado e, por conseguinte, alcançar as minudências do fenômeno investigativo ora apresentado.

Como referencial teórico metodológico para o desenvolvimento desta pesquisa, optamos pelo emprego da tipologia construída por Oracy Nogueira (1998) para o estudo comparativo das relações raciais no Brasil e nos Estados Unidos. Segundo este autor, o preconceito, no Brasil, caracteriza-se como preconceito de marca, o qual se exerceria em relação à aparência do indivíduo, enquanto nos Estados Unidos estaria relacionado à suposição de descendência de um certo grupo étnico. Para Nogueira (1998), o “preconceito de cor” existente no Brasil consiste numa forma camuflada, sutil e dolosa de racismo, que inclui e, ao mesmo tempo, omite o negro ao invés de segregar, fator este que opera na estrutura social inibindo a ascensão da população negra.

O autor constrói a ideia de que teria se desenvolvido na sociedade brasileira uma ideologia miscigenacionista igualitária. Em suas palavras, esta ideologia “encobre sob a forma de incentivo ao branqueamento e de escalonamento dos indivíduos em função da sua aparência racial, um tipo sutil e sub reptício de preconceito” de modo que a “manifestação e a intensidade se condicionam ao grau de visibilidade dos traços negroides, e, portanto a aparência racial ou fenótipo dos indivíduos” (NOGUEIRA, 1998, p.192).

Ainda de acordo com o pensamento de Oracy Nogueira, preconceito racial seria “uma disposição (ou atitude), desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece” (1998, p.7). Outro importante ponto discutido pelo autor alude à questão da atuação do preconceito de marca, que determinaria uma espécie de preterição dos sujeitos classificados como negros na sociedade brasileira, enquanto que, nos Estados Unidos, o preconceito de origem exerceria uma exclusão absoluta das pessoas do grupo atingido. Por meio desta perspectiva metodológica, procuramos estabelecer e articular uma linha de pensamento que nos possibilitasse uma melhor compreensão, interpretação e análise do conjunto de fatores que contribuem para produção, manutenção e reprodução dos preconceitos e discriminações que acometem a população negra no processo de inserção no mercado de trabalho e no exercício das atividades.

Para melhor compreensão e elucidação do tema de estudo desenvolvido nesta pesquisa de mestrado, realizamos no primeiro capítulo uma análise da atual situação do negro no movimento de inserção no mercado de trabalho, ou seja, como se apresenta a amálgama do preconceito racial *versus* mercado de trabalho no país, retomando, quando necessário, alguns aspectos históricos políticos e ideológicos que permearam a formação do Estado Nacional e, por conseguinte, corroboram para a construção de uma cultura discriminatória na sociedade brasileira. Destacando, portanto, alguns indicadores considerados essenciais sobre o tema e os quais se assentaram como recursos indispensáveis para o entendimento das questões levantadas.

No segundo capítulo deste trabalho, procuramos explorar um pouco mais as características formadoras da sociedade maringaense e a dinâmica dos shoppings centers no contexto urbano local. No terceiro capítulo, além explorarmos com mais vagar os instrumentos metodológicos utilizados e a experiência em campo, trazemos os principais dados obtidos na primeira e na segunda etapa da pesquisa, privilegiando a análise e interpretação das informações alcançadas. Por fim, lançamos uma conjunção final dos argumentos expostos, das questões levantadas, das hipóteses iniciais e dos resultados atingidos, a fim de aprofundar o debate e, sobretudo, ampliar a percepção da dimensão das incongruências que envolvem os processos de participação da população negra nos diferentes tipos de ocupação do mercado de trabalho, tanto no âmbito local quanto nacional.

De modo geral, objetivou-se contribuir, em alguma medida, para a exposição dos processos que envolvem preconceitos e discriminações contra os negros no mercado de trabalho em Maringá, para ampliação do conhecimento sobre o tema na sociedade local, e, sobretudo, para incitar possíveis discussões a respeito dos dados apresentados, no sentido de intensificar os debates sobre políticas de ações afirmativas que efetivamente propiciem um tratamento igualitário nas relações de trabalho para população negra da cidade.

Antes da explanação dos capítulos que compõe este trabalho, faz-se necessário recuperarmos, brevemente, alguns dos principais temas discutidos por intelectuais brasileiros, em diferentes épocas, a respeito do negro e das questões raciais no Brasil. Consideramos que este exercício é de fundamental importância para compreensão dos aspectos gerais que constituem o campo de estudos no qual se assenta o objeto de pesquisa proposto, bem como para um melhor entendimento das amarras que envolvem a representação social sobre o negro na sociedade brasileira, visto que tais aspectos continuam a influenciar, de modo marcante, a maneira pela qual o negro é observado no meio social e, conseqüentemente, como está inserido, enquanto sujeito de direitos, no mercado de trabalho.

Preconceitos Raciais no Brasil

Se analisarmos os diferentes momentos em que se desenvolveram as discussões acerca das questões raciais no decorrer da história do Brasil, podemos observar que estas refletem uma espécie de misticismo “científico” edificado por diversos intelectuais, em diferentes períodos, e projetado no imaginário nacional. Assim, a reprodução de mecanismos que regem a dominação sociocultural e preconceitos ainda arraigados em nossa sociedade são, em certa medida, efeitos das chamadas teorias racistas professadas na segunda metade do século XIX, da herança escravocrata, do processo de introjeção da inferioridade do negro no pensamento social brasileiro e, por conseguinte, do descaso das autoridades governamentais com relação à população negra desde o período pós-abolição no país. Vejamos, agora, alguns dos expoentes disseminadores das noções de raça e relações raciais difundidas em nossa sociedade.

Um dos primeiros estudos realizados sobre o negro no Brasil surge no final do século XIX por Raimundo Nina Rodrigues. Professor de medicina legal, um dos introdutores da antropologia criminal, antropometria e frenologia, escreveu sobre a presença do negro em diferentes perspectivas, ou seja, procurou abordar, em seus estudos, aspectos físicos, psíquicos, sociais, culturais, dos africanos e afrodescendentes, inaugurando diversos trabalhos sobre o chamado racismo científico no Brasil. Nina Rodrigues realizou, ainda, vários estudos sobre a mestiçagem no Brasil, nos quais disseminou suas críticas sobre este processo e seus desdobramentos no desenvolvimento da nação. Assim, segundo o historiador Augusto César Buonicore (2005), o cientista baiano apresenta, entre uma tese e outra, considerações sobre o negro e o mestiço, desenvolvendo ideias relacionadas à crença da inferioridade, também, numa suposta degenerescência física e mental destes, e sua propensão ao crime.

Nascido no Rio de Janeiro em 1883, Oliveira Viana, outro autor considerado de forte expressão do campo intelectual brasileiro, contribui com dois importantes trabalhos referentes às populações existentes no território nacional, respectivamente, “Populações Meridionais do Brasil” e “Evolução do Povo Brasileiro”. Graduado pela Faculdade de Direito do Rio de Janeiro, onde se efetivou, posteriormente, como professor, Oliveira Viana enaltecia a presença do personagem português no processo de colonização do país no sentido de desprezar qualquer forma de contribuição de outros personagens, como o negro e o indígena, na formação histórica e cultural do Brasil. De modo que a “raça branca” seria, para o autor, a

única capacitada para conduzir os rumos da sociedade brasileira, ou seja, ela seria racialmente superior.

Viana, em suas descrições, demonstrou uma insistente repulsa pelas características estéticas dos negros, manifestando, assim, seu desprezo pelas populações não brancas do país. De acordo com Buonicore (2005), o intelectual carioca teve relevante atuação na esfera política nacional, principalmente após a Revolução de 1930 e é considerado o último representante do chamado racismo pseudocientífico brasileiro. Este autor assinala que, teríamos em ambos os casos, Nina Rodrigues e Oliveira Viana, uma trágica ironia da ciência racial no Brasil, haja vista que os dois autores eram descendentes de africanos, isto é, típicos mestiços brasileiros.

Outro significativo trabalho sobre o negro no Brasil foi realizado pelo sociólogo-escritor pernambucano Gilberto Freyre, em uma de suas principais obras “Casa Grande & Senzala”. Estudo de notória relevância no cenário político, histórico e cultural do país, inaugura uma nova forma de pensar a questão racial no Brasil. A obra traça uma espécie de linha divisória entre o antes e o depois do pensamento social brasileiro formulado e discutido até então. Destarte, a inovação do método, dos temas abordados, corroborou para o surgimento de um fervoroso debate intelectual, que perdurou por longo período. Neste sentido, “Casa Grande & Senzala” atua como ensaio clássico da interpretação do Brasil, nos aspectos mais íntimos do passado nacional, e com grande impacto sobre a cultura brasileira.

Freyre (2006) tem como uma de suas principais teses o processo de miscigenação. Esse autor analisa tal processo por meio de uma nova perspectiva, a qual sustenta que este condiciona as relações raciais entre brancos, negros e mestiços. Sua posição pode ser claramente notada na passagem na qual argumenta que “a miscigenação que largamente se praticou aqui corrigiu a distância social que, doutro modo, teria-se conservado enorme entre a casa-grande e a mata tropical; entre a casa-grande e a senzala” (FREYRE, 2006, p. 33). Esta análise teve grande impacto político cultural na sociedade brasileira da época e, conseqüentemente, foi mais uma vez ponto de convergência de duras críticas.

No que diz respeito às populações afro, amplamente discutidas por este autor, se realizarmos uma leitura da obra conforme sugere Edward Said (1990)⁴, em estudos sobre o

⁴ Sobre os principais dispositivos metodológicos propostos por Edward Said para o estudo da autoridade e, por conseguinte, representações – imagens que elaboramos mentalmente sobre o outro e sobre tudo que nos está à volta, e que podem não corresponder e/ou estão longe de corresponder com o que estas são ou podem ser – têm-se o que o autor identifica como localização estratégica e formação estratégica, que se referem ao modo de descrever a posição do autor em um texto sobre o qual escreve e sua densidade com relação a outros textos. Isso possibilita perceber a exterioridade do autor com relação ao que descreve. Cf. SAID, E. W. *Orientalismo: o oriente como invenção do ocidente*. São Paulo: Cia das Letras 1990.

“Orientalismo”, podemos observar que Gilberto Freyre constrói uma série de representações a respeito dos negros no Brasil, as quais se manifestam até os dias de hoje, vestidas em diversas formas de preconceitos. Se estabelecermos um panorama geral de sua percepção acerca da cultura africana, em seu notório ensaio, veremos que esta se apresenta como uma forma de expressão mole, vaga, envolta de erotismo, misticismo e, sobretudo, de fácil manuseio ou domínio. A cultura é sistematizada a partir da leitura de um grupo que possui fêmeas voluptuosas, exóticas (propensas ao intercuro sexual), e machos extrovertidos, plásticos, com capacidades físicas excepcionais, e de expansiva influência no ritmo social colonial. Destarte, prevalecendo a noção de povos exuberantes, sem quase nenhuma repressão dos impulsos individuais, cuja moral sexual se debruça em aspectos fetichistas e dissolutos, e de vigor físico inato.

Contudo, uma das imagens mais polemizadas entre os intelectuais a respeito de sua obra refere-se à ideia do mito da democracia racial, subentendido no discurso gilbertiano. No que diz respeito às controvérsias oriundas do sistema argumentativo desse autor sobre a existência de uma suposta uniformidade entre as “raças” no país, podemos observar o quão vasta é a literatura que se formou em oposição a esta discussão. Observemos na sequência, algumas reflexões apresentadas por um dos intelectuais brasileiros que demonstraram fortes objeções a respeito desta noção propagada no imaginário nacional.

Considerado de expressiva importância para as Ciências Sociais no Brasil, o sociólogo e professor Florestan Fernandes, em algumas de suas obras como, “O Negro Mundo dos Brancos”, e “A Integração do Negro na Sociedade de Classes”, demonstra as diversas particularidades resultantes das omissões da sociedade brasileira ante os negros e os mulatos. Assim, em seus estudos, Fernandes realiza várias discussões a respeito das características assumidas pelo preconceito, pela discriminação e, por conseguinte pela desigualdade racial no país, evidenciando também, em ambos os trabalhos, a persistência dominante, no pensamento social brasileiro, da noção ideológica de democracia racial.

Segundo Fernandes (1978), uma das questões chaves das apreensões das relações raciais no Brasil é o “preconceito de não ter preconceito”, ou seja, por meio de processos de mudança psicossocial e sociocultural real e na esteira de certos fatores profundos e irreversíveis, conserva-se grande parte da herança cultural, que atua como se o brasileiro se condenasse, no âmbito das questões raciais, a repetir o passado no presente. Sobre à questão “democracia racial” o autor considera que esta não passa de um mito social. Para o professor,

esta noção seria um mito criado pela maioria, no intento de atender os interesses sociais e valores morais desta, não contribuindo, portanto, para uma diminuição da resistência do branco à ascensão social do negro e, para uma tomada de consciência do negro de sua real situação, incentivando-o à luta por melhores condições de igualdade (FERNANDES, 1972, p. 41).

A história do racismo na sociedade brasileira possui características muito peculiares, dentre as quais se destaca a significação da mestiçagem ou miscigenação no processo de construção da identidade nacional. Conforme o antropólogo Kabengele Munanga (2002), a partir da noção de miscigenação, acreditava-se no desenvolvimento do processo de homogeneização biológica que resultaria na construção dessa identidade. A ideologia do branqueamento⁵ atuava como um instrumento de fundamental importância no desenvolvimento desse processo, visto que se pensava numa nova raça fenotipicamente mais branca como melhor, mesmo que miscigenada. Ainda em consonância com o pensamento deste autor, nota-se que o conceito de raça, assim como é empregado hoje, é carregado de ideologia e não tem nada de biológico, visto que toda noção ideológica pretere uma relação de poder e dominação.

O conceito de raça veio do latim, e foi utilizado inicialmente para classificar espécies de animais e vegetais. No período medieval, esse termo é utilizado para designar um grupo de pessoas que possuíam um mesmo ancestral (MUNANGA, 2000). Na segunda metade do século XVII, o francês Bernier aplica o termo no sentido utilizado atualmente, ou seja, classifica os seres humanos em grupos distintos. No século XVIII, o antropólogo alemão Blumenbach realça a concepção de Bernier e sistematiza a classificação por ele iniciada.

A partir dessas primeiras considerações acerca da diversidade humana, criou-se uma representação, um pré-conceito ante todos os povos não europeus e/ou de culturas hegemônicas. Esta criação fictícia, elaborada no imaginário coletivo de diversas populações, assenta-se nas diferenças fenotípicas, de modo que é por meio dessas construções de “raças sociais” que se reproduzem e se conservam os mecanismos que geram os racismos populares. Logo, o termo negro, como observado constitui-se numa construção ideológica⁶, ou seja, invenção fundada em critérios racistas.

⁵ A ideologia do branqueamento surge no fim do século XIX e início do século XX. Neste período, a política nacional de branqueamento disseminou um gradual processo de invisibilidade do negro no Brasil, e estabeleceu padrões estéticos normativos tanto no âmbito das relações sociais, quanto da política e da organização social em nosso país. O negro então passou a ser um estranho em seu próprio território (THEODORO, 2008).

⁶ Entende-se o termo ideologia conforme concepção apresentada por Marilena Chauí (2004) na obra “O que é ideologia”.

Outra eminente personalidade, que desenvolveu significativas considerações sobre o negro no país, é o professor, sociólogo e político Alberto Guerreiro Ramos. De acordo com este intelectual, antes de estudar a situação do negro na sociedade brasileira, tal como é efetivamente vivida, é necessário observar atentamente a literatura que há sobre o mesmo, no sentido de examinar a posição científica adotada por cada investigação sobre este grupo social, para denunciar os equívocos, alienação e posturas eurocêntricas presentes nos mesmos. Este exercício consistiria na condição primária para a elaboração de uma consciência sociológica autenticamente nacional acerca da situação da população afro-brasileira. Para o autor, os então pesquisadores da área devem ser responsáveis por uma produção intelectual, digamos, autônoma, que identifique preliminarmente que a própria literatura existente sobre o “homem de cor” no país já se constitui num problema a ser denunciado.

Ramos (1981) procurou diagnosticar e apontar, a partir da leitura de autores considerados clássicos da antropologia e sociologia nacional, que escreveram sobre o tema, como, Sylvio Romero, Oliveira Vianna, Nina Rodrigues, Gilberto Freyre, Alberto Torres, Euclides da Cunha, Arthur Ramos, as noções imponderáveis e equivocadas a respeito do negro em nosso país, que corresponde, segundo este autor, sinceramente a uma ciência social importada. Nesta perspectiva, o autor realiza interessantes questionamentos sobre o próprio fato de ser ordinário entre os sociólogos e antropólogos brasileiros erigir uma determinada condição humana à categoria de problema, isto é, a própria rotulação, nas ciências sociais, que existe no Brasil um problema do negro. Conforme sugere o autor, vale refletirmos a partir de que norma, de que padrão ou valor, o negro se assenta como problemático? Nota-se que o feito de rotular como problema, ora constitui um fenômeno de avaliação anormal das pessoas com maior pigmentação da pele, validando mais uma vez, a ideia de que na cultura brasileira o branco é o ideal, a norma, o valor, por primazia.

Ramos (1981) explica ainda que, a compreensão efetiva da situação do negro no Brasil exige um esforço de criação no sentido metodológico e conceitual. Visto que, a tarefa que se instala é a de se afastar dos clichês conceituais e conotações da ciência oficial e buscar um entendimento do tema a luz da situação vital do mesmo. Logo, assumindo o pesquisador uma postura independente, ou seja, aberto a compreender a realidade, tal como ela se apresenta para o negro no Brasil, por esta forma, aberto internamente para a originalidade. A partir desta condição, o problema efetivo do negro na sociedade brasileira, seria para este autor, essencialmente psicológico e em segundo plano econômico. Pois, a partir do momento que se considerar o negro como um integrante normal da população do país, como sujeito fundamental de nossa matriz demográfica e não um componente estranho a ela carecerá

apenas refletir sobre um problema do negro, evidentemente, econômico, ressaltado pelo problema geral das classes desfavorecidas ou das contradições dissimuladas na miséria e na opulência coexistentes entre o povo brasileiro.

Ao lançarmos um olhar sobre as principais discussões existentes no campo de estudos sobre o negro no país, em especial, às noções disseminadas a respeito deste grupo social, observa-se que estas transitaram, ao longo da história, de concepções essencialmente racistas e preconceituosas à estudos direcionados a desconstrução destes ideários formulados durante décadas no cerne de nossa sociedade. Aspecto que nos adverte para o fato de que: o discurso da classe dominante naturaliza uma suposta inferioridade e caráter submisso do negro, representação que é disseminada e legitimada ao passo que o sujeito negro internaliza o mesmo discurso e passa da situação de vitimado a próprio agressor.

Este fenômeno pode ser observado quando ouvimos do grupo racialmente dominante a afirmação de que os próprios negros são preconceituosos. Ou seja, o sistema de valorização da suposta superioridade do branco, que promove o processo de internalização da hegemonia branca, e por sua vez impulsiona o negro a construir para si um ideal identificatório distinto de sua realidade (pautado essencialmente no branco e na brancura), é o mesmo que o desautoriza, posteriormente, de sentir qualquer tipo de aversão pelo seu grupo de origem. Segundo a psicanalista e escritora Neuza Santos Souza (1983), tal fator consistiria no ápice da violência racista, pois, expressaria, mais uma vez, a necessidade de destruição da identidade do sujeito negro.

Somado ao conjunto de representações sociais criadas a respeito do negro em nossa sociedade destacam-se também, e antes disso, os aspectos ligados à cultura imigrantista difundida em todo o país e em especial na região sul. Esta era baseada num projeto político nacional de arianização da população brasileira, localizado historicamente, segundo a antropóloga Giralda Seyferth (2002), desde o Brasil colônia. Neste sentido, as políticas imigratórias implantadas no Brasil, principalmente no final do século XIX e início do século XX, visavam um rigoroso processo de seleção que significava uma real eugenia racial. Assim, a política demográfica do país estava subordinada às bases biológicas das populações que imigravam para o Brasil, de modo que, aos grupos populacionais que migravam de uma região para outra, eram influenciados pelas mesmas, sendo bem aceitos ou não, pelos povos que reocupavam⁷ as diversas partes do território, considerados como “vazios demográficos”,

⁷ O uso do termo (re) ocupação diz respeito a ideia de que havia no norte do Paraná, e em diversas outras regiões do país, populações indígenas, residentes nestas localidades há mais de 300 anos, posseiros e caboclos que

em especial a região sul, a partir da premissa seletiva que privilegiava a admissão da raça branca (SEYFERTH, 2002).

Conforme salienta a autora supracitada, a definição da formação nacional relacionada à herança cultural do colonizador português e à miscigenação, delimitou quem poderia ou não participar desse processo. Ou seja, a raça branca europeia prevaleceu sempre como o imigrante ideal, o branco adjetivado, cabendo ao Estado o fomento e a continuidade dessa política eugênica. Destarte, os contingentes étnicos que correspondiam aos indivíduos de origem portuguesa, italiana e, eventualmente, espanhola, eram os que satisfaziam os padrões, da então denominada, evolução étnica brasileira. No que refere à questão da raça e da nacionalidade, o que ocorreu foi, portanto, a hegemonia de um nacionalismo étnico provocado pela constância dos movimentos migratórios, alimentado pela ideia ilusória da desigualdade das raças humanas e alicerçado na falsa noção de superioridade e capacidade civilizatória dos brancos (SEYFERTH, 2002).

A doutrina do branqueamento tem, na sociedade brasileira, sua matriz arraigada em diferentes frentes, isto é, sistemas e articulações políticos sociais que vão desde o modo de pensar e interpretar a questão racial no país, até a efetivação de políticas que autenticavam o desenvolvimento de um projeto de seleção racial dos grupos que representariam, futuramente, a prosperidade e a glória nacional. Neste contexto, a mestiçagem atuou de duas maneiras, a primeira inferiorizando a presença negra e indígena, e a segunda, simbolizando ser este o processo genuíno de formação do povo e, por conseguinte a especificidade da nação. Logo, o elemento pretendido para povoar, se possível a totalidade do território brasileiro, era necessariamente o branco, visto que o mesmo seria racialmente mais capacitado para a colonização das mais distantes regiões do país (SEYFERTH, 2002).

É interessante observar que, a participação do negro no processo de reocupação de diversas regiões do país e, em especial, do norte do Paraná foi extremamente silenciada pelos registros históricos do da época. O que não ocorreu de modo diferente na história de Maringá. Este fator dificultou, consideravelmente, a complementação da discussão sobre a participação da população negra na construção e desenvolvimento dessa região devido à carência de documentos, conforme veremos no segundo capítulo do trabalho.

As discussões as quais buscamos realizar neste capítulo introdutório não pretendem de maneira alguma exaurir os aspectos históricos políticos e sociais que abrangem as questões suscitadas até o momento. O que se pretendeu foi demonstrar, por diferentes formas, os

realizavam uma ocupação distinta da dos moldes capitalistas. Tais populações foram expulsas ou dizimadas durante o processo de colonização no século XIX (ARAÚJO, 2005).

principais aspectos que delineiam o debate sobre a questão racial e as relações raciais no Brasil, e que, em grande medida, constituem o pano de fundo do presente trabalho. A partir de tais leituras, foi possível observar e analisar com maior diligência, tanto as experiências vividas no processo investigativo como também, os resultados alcançados em ambas as etapas da pesquisa.

Assim, a imersão em campo nos revelou situações em que, a primeiro momento, nos deixaram quase perplexos, mas que em seguida consistiram em importantes pontos de reflexão e discussão entre os membros da equipe pesquisadora. Circunstâncias, por exemplo, em que os empregadores demonstravam franca preocupação em negar imediatamente qualquer tipo de preconceito ou racismo, ou alegavam, nem receber currículos de negros para seleção dos candidatos, ou ainda, afirmavam seguramente, a não existência de preconceito racial de qualquer ordem na sociedade, se configuraram na espinha dorsal da análise interpretativa realizada.

Nesta esteira, questionamentos feitos pelo público participante, relativos ao enfoque da pesquisa, como: “mas porque vocês querem saber isso?” “Isso não existe mais, existe?” Ou também: “não há porque pesquisar sobre a população negra, todo mundo é igual, não há discriminação”, ocorreram de maneira constante durante o desenvolvimento da pesquisa dentro dos espaços selecionados. Tais interpelações eram feitas, em grande medida, pelos proprietários ou gerentes das lojas, os quais também se demonstraram bastante incomodados com as perguntas que faziam alusão às dificuldades e/ou obstáculos à inserção da população negra no mercado de trabalho em Maringá. Para muitas destas pessoas a pesquisa em si não fazia o menor sentido, muito menos, refletir sobre a possibilidade de criação de políticas que pudessem contribuir para o processo de inclusão deste grupo social nos mais diferentes tipos de ocupação existentes.

O trabalho de campo nos possibilitou perceber, portanto, com maior nitidez, para além dos resultados alcançados, de que maneira as noções de preconceito racial, discriminação e as imponderáveis formas de manifestação do racismo em nossa sociedade são inescrupulosamente absorvidas pela ideologia racial dominante. Isto é, aquela que exalta, de modo implacável, o mito da democracia racial, tanto em Maringá como, evidentemente, na sociedade brasileira de modo geral. Destarte, foi não menos importante compreender também que, conforme salienta o sociólogo Carlos Hasenbalg (2005) esta profunda adesão à crença na existência de uma autêntica igualdade entre os diferentes grupos raciais existentes no país, torna difícil a distinção entre “a ‘falsa consciência’ como conjunto de concepções cuja inadequação não é clara para seus aderentes, e ‘falsidade de consciência’ ou hipocrisia pura”,

dos grupos racialmente privilegiados, em termos de reconhecimento e valorização, no país (HASENBALG, 2005, p. 252).

Passamos agora para a análise desenvolvida sobre a inserção do negro no mercado de trabalho em Maringá e as peripécias da pesquisa de campo. As desigualdades raciais na divisão do trabalho na sociedade brasileira e a estratificação racial no âmbito das ocupações na cidade de Maringá constituem o tema de análise do próximo capítulo.

1. A SEMEADURA DA SEGREGAÇÃO: DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Historicamente o preconceito e a discriminação dos negros no mercado de trabalho remontam ao período pós-abolição. Ao retomarmos a questão do processo de formação das classes trabalhadoras no país, indispensavelmente se recupera também a questão racial no Brasil. Ou seja, ao analisar contemporaneamente a divisão social do trabalho em nossa sociedade, torna-se imprescindível, para além de considerar aspectos essenciais como, a diversidade de ocupações e a remuneração da força de trabalho, agregar a cor ou raça do trabalhador. Esta arguição se evidencia a medida que após a dissolução do regime de trabalho escravista o curso da constituição das classes sociais na sociedade brasileira e, por conseguinte a divisão social do trabalho foram articuladas e se estabeleceram a partir do conjunto de disposição dos grupos sociais instituídos em nossa sociedade, de modo a não modificar quase em absoluto o modelo de organização social do trabalho e hierarquização já existentes⁸.

Assim, não é difícil perceber até o presente, quase um século e meio depois da abolição, que os alicerces desta estrutura foram e são tão rigidamente incorporados no tecido social que se caso o leitor resolva realizar um exercício de memória averiguando em qualquer das instancias de poder e de prestígio que são próximas à sua realidade, quais funções os negros estarão desempenhando, notará que este grupo ocupa posições que, de alguma maneira, já são previamente destinadas a ele. É interessante observar que a intensidade com que as relações sociais, balizadas pela subserviência, se deram entre brancos e negros no período escravista, fomentou um modo de tratamento específico para este grupo social, o qual não apenas foi extremamente eficaz naquele período como, ainda hoje se reproduz, travestido em outros símbolos e gestos, cotidianamente na vida da população negra em nosso país. Por esta forma, não seria condenável ao leitor admitir que sua reminiscência sobre o exercício acima fizesse alusão, em primeira mão, à competência dos negros para a realização das tarefas consideradas pesadas, sujas ou de pouca remuneração.

⁸ É importante destacar que, somado a esse processo histórico de alijamento do negro no período pós-escravatura no Brasil, observa-se também à questão do novo modelo civilizatório (político-econômico) almejado, o qual incidia todo seu peso sobre os ombros desse grupo social. Nesse sentido, é de fundamental importância compreender que a sociedade contemporânea tem responsabilidade pelo presente, de modo que, não devemos apenas responsabilizar o sistema desigual que herdamos do passado, mas, sobretudo, refletir sobre o processo de modernização do país e os obstáculos que o mesmo impunha para ascensão social da população negra, bem como para os demais grupos sociais menos favorecidos da sociedade brasileira (Informação verbal obtida em palestra concedida pelo Prof. Dr. Marcelo Paixão em 04/05/2012 - NEIAB/UEM).

Ao refletirmos, portanto, a respeito dos elementos de distinção social legitimados pelo sistema socioeconômico vigente como, acumulação de capital de ordem econômica, cultural – tanto no sentido de escolarização, quanto no de acesso aos recursos de formação intelectual do indivíduo – e social, no que diz respeito ao prestígio das ocupações e à posição na divisão social do trabalho, bem como ao tipo de ocupação, ou seja, manual ou intelectual, ao valor da remuneração (renda) e a participação nas esferas de poder (privadas ou estatais) com maior possibilidade de acesso aos bens e serviços de consumo, em qualquer momento da história da sociedade brasileira poderá se verificar que as pessoas consideradas negras e/ou de origem afrodescendente são as mais suscetíveis a se situarem nas piores posições das condições mencionadas.

Um dos fatores que implica na existência deste fenômeno diz respeito ao processo de introjeção de diversas representações sobre os negros em nosso país, as quais são ilustradas e/ou identificadas, em grande medida, nas obras de alguns intelectuais, como Nina Rodrigues, Oliveira Vianna, Gilberto Freyre, no final do séc. XIX e início do séc. XX e, sobretudo no debate político e econômico presente na sociedade no período. Como vimos na secção anterior, estas representações se reproduzem e se manifestam ao longo dos anos nas relações raciais no Brasil, de modo, digamos, a aprisionar as pessoas de origem afrodescendente a um imaginário ilusório o qual cria para elas uma percepção de inferioridade, que insisti em classificá-las em um posto socialmente e ideologicamente determinado a elas.

Isto se reflete, por exemplo, na ideia de que os negros são bons no esporte, na dança, na música popular, na culinária, são fortes para os trabalhos braçais, mas que em contrapartida são indisciplinados para desempenhar atividades que exigem paciência, concentração, inteligência e racionalidade. Nesta linha de pensamento estas últimas características seriam mais adequadas evidentemente aos brancos. Apesar da inveracidade de todos os aspectos supracitados, sabe-se que estes não desapareceram e não desaparecerão, do imaginário coletivo de um dia para o outro, leva-se décadas ou até mesmo séculos para que se possa mudar e/ou alterar significativamente as noções que, de acordo com um contexto político e ideológico específico foram socialmente construídas, difundidas e incutidas no interior da sociedade e, por conseguinte no pensamento social a respeito da população negra no país.

O professor e pesquisador Antonio Sérgio Alfredo Guimarães em sua obra “Racismo e Antirracismo no Brasil”, mais especificamente no capítulo denominado cor, classes e status nos estudos de relações raciais, salienta que a associação entre “cor” e posição social sempre foi fundamental no Brasil. Para o autor, o racismo e o “preconceito de cor” são formas

racializadas de naturalizar a segmentação da hierarquia social (GUIMARÃES, 2009, p.127). Assim, a discriminação dos trabalhadores identificados como negros acirrou um movimento que pode ser caracterizado como branqueamento da força de trabalho, especialmente a partir do incentivo à importação da mão-de-obra imigrante europeia, por parte do governo nacional entre o final do século XIX e início do século XX.

Nesse ínterim, fruto da incorporação (consciente ou inconsciente) da lógica fetichista em que se assenta a ideologia racial brasileira, que faz do predicado branco, da brancura, o “sujeito universal e essencial”, muitos trabalhadores negros exerciam uma não identificação de si próprios, ou seja, identificavam-se e/ou prefeririam ser identificados como pardos, morenos etc., como forma de subterfúgio à ocupação de posições desvalorizadas, mal retribuídas, socialmente degradadas e/ou com pouco prestígio na divisão social do trabalho. Deste modo, em consonância com o pensamento de Guimarães, a cor até os nossos dias é traduzida em termos de status e posição social, haverá sempre uma discrepância entre autotranscrição e classificação fenotípica, a primeira mostrando uma habitual tendência de embranquecimento (GUIMARÃES, 2009, p.128). A “cor social” (relativa às condições materiais e estilo de vida da pessoa), portanto, torna-se preponderante numa sociedade na qual se declarar como pardo ou preto implica em um status negativo, visto que consiste numa denominação depreciativa do indivíduo. Para outro estudioso das relações raciais no Brasil, o professor e sociólogo Walter Lúcio de Alencar Praxedes:

Ao inserir-se na divisão social do trabalho capitalista no Brasil, o trabalhador negro não é percebido apenas como portador da mercadoria força de trabalho, mas sim como um negro, ex-escravo, inferior, incapaz, indolente, sem capacidade de poupança, inapto para a competitividade do mercado. Por isso até hoje persiste entre os trabalhadores negros a tendência de que sua remuneração seja inferior à dos trabalhadores não-negros, como apontam a maioria das pesquisas sobre o tema. É claro que tendo como última alternativa a marginalização e a exclusão total os trabalhadores negros toleram essa sobre-exploração de sua força-de-trabalho (PRAXEDES, 2003).

Ainda sobre este aspecto o professor Clóvis Moura em seu livro “Sociologia do Negro Brasileiro” procura demonstrar categoricamente como o negro urbano brasileiro, particularmente do Sudeste e Sul do país, possui uma trajetória singular no que tange os mecanismos de impedimento étnico que foram instituídos historicamente contra ele na sociedade branca. Moura (1988, p. 8) assevera que:

Nele estão reproduzidas as estratégias de seleção estabelecidas para opor-se a que ele tivesse acesso a patamares privilegiados ou compensadores socialmente, para que as camadas brancas (étnica e/ou socialmente brancas) mantivessem no passado e mantenham no presente o direito de ocupá-los. Bloqueios estratégicos que começam no próprio grupo familiar, passam pela educação primária, a escola de grau médio até a universidade; passam pela restrição no mercado de trabalho, na seleção de empregos, no nível de salários em cada profissão, na discriminação velada (ou manifesta) em certos espaços profissionais; passam também nos contatos entre sexos opostos, nas barreiras aos casamentos interétnicos e também pelas restrições múltiplas durante todos os dias, meses e anos que representam a vida de um negro.

Em sua intensa pesquisa acerca do processo de constituição da sociedade de classes em São Paulo, que posteriormente tornou-se numa das obras mais notórias e referenciais no campo de estudos sobre o negro no país, o professor Florestan Fernandes, em “A integração do negro na sociedade de classes”, conseguiu sintetizar, a partir de suas investigações, as barreiras intransponíveis que a cor impunha na sociedade brasileira, em outras palavras, as omissões de ordem política, econômica, social e cultural da incipiente sociedade moderna perante esse grupo social. Para o autor, o pano de fundo que se instaurava poderia ser traduzido no ônus transplantado para o negro de se reestruturar e se lançar aptamente à nova ordem social de modo instantâneo:

a sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de reeducar-se e de transformar-se para corresponder aos novos padrões e ideais de homem, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e do capitalismo (FERNANDES, 1978, p. 20).

Destarte, o professor explica que ao perder sua importância privilegiada como mão-de-obra exclusiva do regime escravocrata e senhorial para um novo estágio histórico que se iniciava, o negro perdeu todo o interesse que havia para os grupos dominantes. Os mecanismos reguladores da estrutura social – legislação, os poderes públicos e os núcleos politicamente ativos da sociedade – conservaram-se indiferentes e inertes ante a catastrófica realidade material e moral que obviamente já era prenunciada ao negro, sendo este, portanto, fadado a lidar incessantemente contra as condições adversas que se imortalizavam frente ao seu destino (FERNANDES, 1978).

A competição fomentada pelas camadas dominantes do país entre ex-escravos e imigrantes europeus acirrava ainda mais os circuitos de barragem étnica. De acordo com Florestan, os primeiros confrontaram com a competição do imigrante, que não demonstrava

receio a degradação pelo defrontamento com o negro admitindo as mais variadas oportunidades de trabalho livre. Por conseguinte, aos fins do século XIX, quando o processo de crescimento econômico da cidade de São Paulo já estava consideravelmente acelerado, todas as posições estratégicas da economia artesanal e do então comércio urbano eram ocupadas por brancos, aspecto que impulsionou para as mudanças súbitas de fortuna, que em consonância com o pensamento de Florestan, abrilhantam a crônica das famílias estrangeiras (FERNANDES, 1978). Assim, varrendo o liberto para os setores residuais daquele sistema, deixando-o a margem do processo e retirando dele apenas o que, oportunamente, restava de interesse. Em resumo, com o advento da intensa imigração a população de ex-escravos se somou aos trabalhadores livres que também não obtiveram oportunidades de trabalho, a não ser nas regiões e centros economicamente menos dinâmicos, na economia de subsistência das zonas rurais ou em atividades provisórias e eventuais, da vida urbana (THEODORO, 2008).

Neste contexto, o efeito principal é, indubitavelmente, conforme salienta o professor, a exclusão social. Haja vista que, tanto o negro quanto o mulato foram banidos do processo histórico de nascimento da sociedade de classes, fator que os eliminou das posições de prestígio e ascensão social, corroborando para o seu confinamento em atividades laborais pesadas, com baixa remuneração e degradantes. Deste modo, “o impacto da competição com o “estrangeiro” foi aniquilador para o negro e o mulato” porque ambos não possuíam elementos que lhes resguardassem de fortuitos descompassos estruturais, seja para se preservar em posições relativamente profícuas (quando adquiridas), seja para competir nas variadas redistribuições das oportunidades econômicas entre os grupos étnicos concorrentes (FERNANDES, 1978, p. 26). Em suma, como atesta em suas considerações:

Enquanto o branco da camada dominante conseguia proteger e até melhorar sua posição na estrutura de poder econômico, social e político da cidade e enquanto o imigrante trocava sucessivamente de ocupações, de áreas de especialização econômica e de posições estratégicas para a conquista de riquezas, de prestígio social e de poder, o negro e o mulato tinham de disputar eternamente as oportunidades residuais com os componentes marginais do sistema – com os que “não serviam para outra coisa” ou com os que “estavam começando bem por baixo” (FERNANDES, 1978, p. 26).

Este é o pano de fundo que se assenta à moderna e pré-capitalista sociedade: negros e pardos fadados a um caminho limitado em suas possibilidades, escolhas e aspirações. Aceitar a incorporação gradativa à escória do trabalho urbano em desenvolvimento, ou se consumir em desalento, buscando no ócio dissimulado, na desocupação mundeira e, por conseguinte eventual criminalidade parecia ser o que lhes restava para experimentar a quimera e a

dignidade do homem dito livre. Nota-se, portanto, que as consequências foram as piores possíveis. Ou seja, o medo a eliminação no mercado competitivo de trabalho ou, na melhor das hipóteses, ao aviltamento à condição de resíduo social, impeliram o negro a driblar ininterruptamente, no romper das gerações, o já previsível e irremediável desajustamento econômico, a regressão ocupacional e o desequilíbrio social (FERNANDES, 1978). Assim, como preanunciou o saudoso professor, a realidade dos centros comerciais então pesquisados atualiza esse conjunto composto de elementos lesivos, para além do seu efeito físico, material e moral, ao passo que, contribui pesadamente para criação de uma barreira psíquica social que constrange o negro na busca por um emprego nesses estabelecimentos, ou por melhores ocupações no mercado trabalho em geral. Ou, quando já inseridos nesses espaços, para um conformismo, um silenciar (alicerçado na ideia do mito de democracia racial) frente às condições desfavoráveis ora vivenciadas e/ou observadas cotidianamente pela maioria das pessoas que compõe a população negra trabalhadora dos shoppings centers em Maringá e de todas as outras regiões do país.

1.1 DESIGUALDADES RACIAIS NA DINÂMICA DA OCUPAÇÃO NO BRASIL

Como exemplo dessa condição de segregação que se instala ante determinados grupos sociais em nosso país, o pesquisador e sociólogo Edward Telles (2003), em seu estudo sociológico e demográfico sobre as relações raciais no Brasil, assinala que a noção de desigualdade racial, por meio da análise de emprego, pode ser demarcada como a vantagem ou desvantagem que um grupo possui sobre o outro em uma determinada escala de tipos de ocupação. Ao observar uma pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) realizada nas regiões Nordeste e Sudeste do país no ano de 1997, o autor revela que 4,5% dos brancos se encontram na ordem ocupacional mais elevada, comparados a 1,5% dos pardos e 0,3% dos pretos. Telles (2003) ainda demonstra que os brancos ganham mais que pardos e pretos em praticamente todas as categorias de trabalho. Logo, na categoria ocupacional urbana mais baixa, existem aproximadamente duas vezes mais negros do que brancos.

O pesquisador e especialista da área social do IPEA (Instituto Pesquisa Econômica Aplicada) Sergei Soares, em seu estudo intitulado “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho- Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras”, afirma que dois tipos de discriminação no mercado de trabalho têm consequências identificáveis, a discriminação contra negros e a discriminação contra mulheres. No que tange a questão salarial, Soares (2000) sustenta que se dividíssemos o processo que leva um indivíduo a ter um salário alto ou

baixo em três fases, formação, inserção e definição salarial, verificaríamos que os homens negros são pesadamente discriminados nas duas primeiras. Sobre tais desigualdades existentes no mercado de trabalho nacional, mais especificamente a discriminação contra os negros, o pesquisador assevera que:

existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros (SOARES, 2000, p. 24-25).

Outro aspecto interessante observado por Soares (2000) refere-se ao que o pesquisador identifica como inclinação da discriminação contra os negros. Tal fator atesta que, quanto melhor o posicionamento ocupacional do negro, maior o termo de discriminação. Segundo o autor, estes indicativos comprovam a tese de que a sociedade brasileira não admite que negros ocupem posições elevadas no espaço de trabalho e, por conseguinte, na estrutura de rendimentos, e que quanto mais os negros galgam melhores ocupações, mais são discriminados. No que diz respeito à inserção da mulher negra no mercado de trabalho, percebe-se que a situação é ainda pior. Segundo o pesquisador do IPEA, “as mulheres negras arcam com todo o ônus da discriminação de cor e de gênero e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional mais que os homens da mesma cor e as mulheres brancas” (SOARES, 2000, p. 25).

Como é possível observar, na sociedade brasileira contemporânea alguns indicadores podem exemplificar a atual configuração do processo de alijamento sociocultural, sofrido pelos negros no país. Para observar este movimento, privilegiando as particularidades que envolvem a inserção deste grupo social no mercado de trabalho, utilizamos como material base para análise o “Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil” (2007-2008), bem como o boletim eletrônico mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano brasileiro (Tempo em Curso), ambos disponíveis no portal do Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER), criado em fevereiro de 2006 e vinculado ao Instituto de Economia da Universidade do Rio de Janeiro, atualmente coordenado pelo professor e pesquisador Marcelo Paixão.

Por uma questão prática e operacional no que se refere aos objetivos pretendidos na análise de ambos os materiais selecionados e a contribuição destes para o presente trabalho, optamos por apresentar no corpo do texto apenas as observações referentes ao “Relatório

Anual das Desigualdades Raciais no Brasil” (2007-2008), e anexar integralmente as considerações analíticas concernentes ao boletim “Tempo em Curso” ao término do texto⁹ (ANEXO J), por as considerarmos extensa para esta etapa da dissertação, mas não menos importante para compreensão geral da condição da população negra frente ao mercado de trabalho nacional. Nos pautaremos, portanto, nesses dois recursos investigativos afim de, evidenciar os vetores que tolhem a participação efetiva dos negros na diversidade dos tipos de ocupação e, por conseguinte na integridade das atividades laborais existentes no país.

O “Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil” (2007-2008) consiste num importante documento de divulgação das condições de vida da população negra brasileira, à medida que, denuncia as privações enfrentadas habitualmente por este grupo social em nossa sociedade. Tomamos por base este estudo, pois consideramos que este consegue sistematizar e refletir, apesar de todas as complicações práticas que envolvem a articulação do conjunto de indicadores sociais disponíveis pelas bases de dados oficiais, os avanços e recuos da equidade racial no país, no que tange às questões relacionadas à dinâmica do mercado de trabalho. Faz-se necessário ressaltar que o *Relatório* analisa conjuntamente os indicadores das pessoas de cor ou raça preta com as pessoas de cor ou raça parda. Aproximação que se habilita devido ao fato de que, apesar de os pardos não apresentarem uma identidade negra “são assim identificados e discriminados pelos demais contingentes, sendo, portanto, sujeitos às mesmas barreiras de realização socioeconômica que os de cor ou raça preta” (PAIXÃO; CARVANO, 2008, p.16).

Vale lembrar que, compartilhamos do pensamento que não há raças biológicas, pois não existem critérios científicos que possam hierarquizar a espécie humana. E que tal conceito é parte de preceitos científicos errôneos e de um discurso político racista, autoritário, antiigualitário e antidemocrático. Visto que, o termo “raça” possibilita a reificação de uma categoria política abusiva (GUIMARÃES, 2009, p.49). Logo, a utilização da unidade nominal “raça” é aplicada, neste trabalho, apenas para apontar uma concepção que tem realidade apenas no mundo social, e funcionará aqui somente como uma ferramenta analítica¹⁰.

⁹ Ao leitor fica a indicação de leitura do relatório analítico elaborado a partir da observação de três edições do Boletim eletrônico mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano brasileiro (Tempo em Curso) disponibilizado nos anexos (ANEXO J) deste trabalho. Para obter maiores informações a respeito do Boletim acesse o endereço eletrônico: http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/Paginas/tempo_em_curso.aspx, onde se encontram disponíveis todas as edições do informativo.

¹⁰ Atualmente a dimensão da palavra “raça” não delinea apenas uma categoria política necessária para organização à resistência contra o racismo no Brasil, mas consiste também numa categoria política essencial, pois é a única que torna evidente que as desigualdades e discriminações que a noção brasileira de “cor” enseja são efetivamente raciais, não podendo ser substituída por outras demandas, como por exemplo, a noção de

Nesta parte do texto, pretende-se focalizar, os principais indicadores da População Economicamente Ativa (PEA) ocupada no mercado de trabalho nacional, apontados pelo “Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil” (2007-2008). Assim, apresentaremos abaixo alguns dados relacionados à evolução da PEA ocupada e taxa de atividade, nível e instrução da PEA ocupada, tempo de permanência na ocupação, posição na ocupação, trabalho sem proteção legal, distribuição da população pelos ramos de atividade e jornada de trabalho. A fim de, estabelecer um pano de fundo exemplificativo sobre a questão da ocupação atualmente em nosso país e refletir acerca da realidade local que será apresentada nos próximos capítulos.

O aumento da participação da população negra no mercado de trabalho de 1995 a 2006 foi 12,6 milhões de pessoas, se comparado com a população branca, que atingiu 7,7 milhões, a presença de afrodescendentes no mercado de trabalho apresentou um crescente dinamismo com relação aos outros grupos de cor ou raça. Este percentual se revela ainda mais significativo quando observa-se que foram as mulheres que contribuíram com 56,4% do crescimento da População Economicamente Ativa ocupada (PEA – corresponde ao total de pessoas na faixa etária entre 10 a 64 anos de idade que estavam ocupadas ou procurando ocupação). As mulheres pretas e pardas encaminharam cerca de 6,4 milhões de pessoas para o mercado, enquanto os homens pretos e pardos foram responsáveis pelo aumento de 6,3 milhões de pessoas.

Em 2006 o número total de ocupados e desocupados pretos e pardos totalizou 25,7 milhões, a medida que os brancos 25,6 milhões de pessoas. Já as mulheres, a PEA branca superava a PEA preta e parda, em 2,59 milhões de trabalhadoras (descontando as a população residente nas áreas rurais da região Norte). A taxa de participação no mercado de trabalho é comensurada pela proporção da PEA sobre a População em Idade Ativa (PIA). Entre o período de 1995 a 2006 as taxas de participação no mercado de trabalho das mulheres brancas cresceram 7,0% e das mulheres pretas e pardas 4,4%. Crescimento acompanhado pelo processo de desenvolvimento de novos papéis sociais assumidos pelas mulheres na sociedade brasileira, bem como, pelo aumento das pessoas de sexo feminino no sistema educacional.

“classe” (GUIMARÃES, 2009, p.50). Hoje este mecanismo se constitui, portanto, no desejo de que um dia a identidade negra - vestida no termo “raça” - não careça mais ser socialmente afirmada, pois todas as formas de manifestação dos racismos sociais, raciais e étnicos, já não existiram, e o mesmo será rejeitado. Nesse ínterim, acreditamos que, construir a identidade negra como diferença - “raça” - é requerer o valor social, por décadas destituído, é exigir que esta diferença seja percebida livre de desigualdades. É admitir que, esta identidade não resulta de lutas sociais travadas na contemporaneidade, mas de uma construção social elaborada ao longo da história. Ou seja, evocar força política a consciência negra é dotar a história de um sentido (BARROS, 2009, p.221).

Quanto à taxa de participação entre homens brancos e pretos e pardos no mercado de trabalho, esta declinou, respectivamente, 1,4 e 2,2 pontos percentuais.

O quadro que se instala em todas as regiões do país (com exceção da região Nordeste) de 1995 a 2006 demonstra que, no caso da PEA masculina, as taxas de participação da população de cor preta e parda cresceram pouco mais que as da branca. A PEA feminina branca, em 2006, verificaram-se maiores que as das pretas e pardas, nas cinco regiões. Neste sentido, o mesmo aponta que a leitura de tais indicadores de forma conjunta torna evidente que as taxas de participação da PEA branca cresceram ligeiramente mais do que as mesmas taxas entre pretos e pardos (PAIXÃO; CARVANO, 2008, p.90). Assim a evolução da PEA ocupada no mercado de trabalho em todo o país (exceto os residentes das áreas rurais da região Norte), alcançou de 1995 a 2006 um saldo líquido de 20,6 milhões de pessoas. Quando observada por cor ou raça e sexo os maiores avanços se deram entre as mulheres, que atingiram 27,1% entre as brancas e 42,7% entre as pretas e pardas. A evolução da PEA masculina foi relativamente baixa se comparado com a feminina, o número de ocupados foi de 10,2% entre os homens brancos e 30,0% entre os pretos e pardos.

Sobre o nível de instrução da PEA ocupada os dados mostram que houve uma progressiva melhoria da qualidade da distribuição do perfil ocupacional por nível de escolaridade. Todavia, essa melhoria não enleia uma aproximação dos respectivos perfis da distribuição relativa da PEA ocupada conforme as condições de instrução (*idem*, p.91). Ou seja, mesmo a proporção relativa dos que apresentavam até três anos de estudo ter diminuído, tanto para brancos como para pretos e pardos, a grande maioria deste contingente de menor nível de instrução formal, reduziu-se ainda mais significativamente no conjunto dos ocupados no mercado de trabalho entre os brancos (47,3%) do que entre pretos e pardos (43,8%).

No contingente de ocupados no mercado de trabalho com ensino médio completo essa proporção passou, para os brancos, de 27,6% para 48,2%, a medida que entre os pretos e pardos, de 12,0% para 28,1%. Diminuindo a distância relativa entre os dois grupos, nota-se que, neste caso, o ritmo de avanço do indicador foi um pouco mais acelerado para os pretos e pardos do que para os brancos. Contudo, tal proporção em 2006 equivalia à situação dos brancos onze anos antes, em 1995. Em outras palavras, os negros chegaram em 2006 a um patamar que os brancos já ocupavam onze anos antes, o que atesta mais uma vez a profunda desigualdade de oportunidades entre os grupos mesurados em termos de ocupação em nosso país. Do mesmo modo, o percentual masculino de ocupados pretos ou pardos com nível superior em comparação com a distribuição dos ocupados brancos por nível de instrução correspondia a menos de um terço que o dos brancos em 2006. Com relação às trabalhadoras

ocupadas pretas e pardas com maior nível de instrução em 2006, era semelhante ao das brancas em 1995. Em 2006 as mulheres ocupadas que possuíam diploma de curso superior era de 16,2% das trabalhadoras brancas e apenas 5,2% das pretas e pardas.

Tabela 1 - Distribuição da PEA residente ocupada, segundo os grupos de cor ou raça (branca e preta & parda) e sexo, de acordo com condição de escolaridade, Brasil, 1995 e 2006 (em %)

<i>Condição de Escolaridade</i>	<i>Branco</i>					
	Homens		Mulheres		Total	
	1995	2006	1995	2006	1995	2006
Zero ano de estudo	8,7	5,1	7,8	4,1	8,3	4,6
1º ciclo do ensino Fundamental Incompleto	14,9	8,1	12,9	6,2	14,1	7,2
1º Ciclo do Ensino Fundamental Completo e 2º Ciclo do Ensino Fundamental Incompleto	36,4	25,5	32,5	20,8	34,8	23,4
Ensino Fundamental Completo e Ensino Médio Incompleto	15,7	17,7	14,5	15,2	15,2	16,6
Ensino Médio Completo e Ensino Superior Incompleto	16,4	32,3	22,3	37,6	18,8	34,7
Ensino Superior Completo	7,8	11,3	10,1	16,2	8,7	13,5
<i>Condição de Escolaridade</i>	<i>Pretos & Pardos</i>					
	Homens		Mulheres		Total	
	1995	2006	1995	2006	1995	2006
Zero ano de estudo	24,0	13,0	19,6	10,3	22,3	11,9
1º ciclo do ensino Fundamental Incompleto	24,2	15,2	21,9	11,7	23,3	13,7
1º Ciclo do Ensino Fundamental Completo e 2º Ciclo do Ensino Fundamental Incompleto	31,9	30,9	31,4	27,1	31,7	29,4
Ensino Fundamental Completo e Ensino Médio Incompleto	10,4	17,1	11,2	16,8	10,7	17,0
Ensino Médio Completo e Ensino Superior Incompleto	8,0	21,1	13,5	29,0	10,1	24,3
Ensino Superior Completo	1,5	2,7	2,5	5,2	1,9	3,7

Fonte: Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil (2007-2008).

No que se refere à posição na ocupação, pedimos licença para o leitor para trazermos na íntegra os percentuais assinalados pelo *Relatório*, no intuito de não desperdiçar nenhuma informação deste indicador que, para além dos demais, revela minuciosamente a situação da distribuição das posições na ocupação no mercado de trabalho dos trabalhadores brancos comparativamente com os pretos e pardos em 2006, vejamos o quadro 1:

Quadro 1 - Situação da distribuição das posições na ocupação

A condição assalariada com carteira assinada era mais comum: entre os brancos (36,8%) do que entre pretos & pardos (28,5%); entre os homens brancos (39,8%) do que os pretos & pardos (33%); e entre as brancas (33%) do que entre as pretas & pardas (22%).
O emprego assalariado sem carteira assinada era mais comum: aos homens pretos & pardos (25,2%) do que aos brancos (17,2%). Entre as mulheres o percentual de pretas & pardas era ligeiramente superior.
O emprego de funcionário público ou militar era pouco mais comum às

mulheres brancas (9,9%) do que às pretas & pardas (7,5%) e aos homens brancos (5,9%) do que aos pretos & pardos (4,6%).
O emprego doméstico ocupava mais mulheres do que homens e mais pretas & pardas do que brancas. Assim, das pretas & pardas, uma em cada cinco eram domésticas (21,8%). A probabilidade de se encontrar uma mulher branca como tal era 8,9 pontos percentuais inferior do que de uma preta & parda.
O trabalho por conta própria era relativamente comum, tanto entre brancos (19,8%) como entre pretos & pardos (21,2%). Com a diferença de que este trabalho com diploma de ensino superior, embora pouco frequente, era cinco vezes mais provável entre os brancos (2%) do que entre os pretos & pardos (0,4%).
A condição de empregador era pouco comum em ambos os grupos de cor ou raça e sexo. Todavia, na PEA ocupada preta & parda esse percentual era ainda menor: 2,5% entre os homens e 1,4% entre as mulheres. Com mais de cinco empregados, então, essas proporções caíam para 0,5% dos homens e 0,3% das mulheres. Na PEA branca ocupada a condição de empregador era de 6,9% entre os homens e de 3,8% entre as mulheres. Com mais de cinco empregados, respectivamente, 2,2% e 1%.
O trabalho para o consumo próprio era quase seis vezes mais comum para uma mulher preta & parda (8,1%) do que para um homem branco (1,4%). Um homem preto & pardo tinha uma probabilidade de viver de atividades de subsistência (2,5%) em uma proporção 1,78 vez superior a um branco igualmente ocupado (1,4%).
A ocupação não remunerada era mais comum entre as mulheres do que entre homens. No caso das pretas & pardas, a probabilidade de se encontrarem nessa condição era de 8,7% e das brancas, de 7,4%. Nas PEA masculina, o percentual de não remunerados era de 5,7%, entre os pretos & pardos, e de 3,6%, entre os brancos

Fonte: Relatório Das Desigualdades Raciais 2007-2008 p.95.

A tabela abaixo mostra que a PEA preta & parda mantinha um número superior nas modalidades do emprego sem carteira assinada, do emprego doméstico, do trabalho por conta - própria sem ensino superior completo, de trabalho para o próprio consumo e não remunerada. Já a PEA branca apresentava predominância nos empregos com carteira assinada, da ocupação no funcionalismo público e militares, dos trabalhadores por conta própria com ensino completo e dos empregadores.

Tabela 2 - Composição da PEA residente ocupada segundo grupos de cor ou raça (branca e preta & parda) de acordo com a posição na ocupação, Brasil, 2006 (em %)

	Branco		Pretos & Pardos		Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Empregado privado com carteira assinada	34,3	22,8	28,9	13,3	99,2
Empregado privado sem carteira	26,7	16,9	40,0	15,5	99,2
Empregado público/estatutário/militar	24,7	33,1	19,5	21,9	99,2
Empregado doméstico com carteira	4,3	41,6	5,5	48,3	99,5
Empregado doméstico sem carteira	1,8	36,1	3,3	58,2	99,4
Conta própria com 3º grau	43,8	36,9	10,9	6,1	97,8
Conta própria sem 3º grau	31,4	15,7	36,0	16,3	99,3
Empregador com até 5 empregados	47,3	22,5	20,8	7,4	98,0
Empregador com mais de 5 empregados	58,8	22,1	12,6	3,9	97,4
Trabalhador na construção para o próprio uso	29,7	3,4	55,7	10,4	99,1

Trabalhador na produção para o próprio consumo	10,5	25,7	19,8	43,4	99,4
Ocupação não remunerada	16,8	27,4	27,0	28,3	99,6

Fonte: Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil (2007-2008).

No que tange a incidência das formas de trabalho sem proteção legal, são considerados modalidades informais de ocupações, segundo as recomendações aprovadas na Conferência de Estatísticas do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em 1993, atividades que não regularizam a situação do funcionário, ou seja, trabalho sem carteira assinada, empregadores e assalariados em empreendimento de até cinco trabalhadores (com ou sem carteira assinada), empregados domésticos, trabalhadores autônomos e trabalhadores autônomos donos de negócios, e trabalhadores familiares sem remuneração (PAIXÃO; CARVANO, 2008). O segundo e o terceiro caso, são assim identificados pelo caráter paternalista e autoritário que implicam os vínculos empregatícios desse gênero de atividade, no caso do emprego doméstico acrescenta-se ainda o não cumprimento dos direitos sociais e trabalhistas prescrito às outras categorias.

Nesta parte do relatório, nota-se que enquanto a diferença percentual da presença relativa das pessoas brancas equivalia a 57,1% dos empregados, que trabalhavam no setor privado, com carteira assinada, e 57,8% dos empregados, que trabalhavam no setor público, os pretos e pardos correspondiam a 55,5% dos empregados sem carteira assinada. No trabalho doméstico, o total de empregados sem carteira assinada alcançava 3,3% dos homens pretos e pardos e 58,2% das mulheres do mesmo grupo. Entre os trabalhadores autônomos com ensino superior completo, 80,7% eram brancos. Entre os sem ensino superior completo, 52,3% era pretos e pardos. Dos empregadores que empregavam mais de cinco funcionários, eram 30,4% entre os brancos e 20% entre pretos e pardos. Das empregadoras, era de 26,3% entre as brancas e 21,4% entre as pretas e pardas. Por fim, o contingente de empregadores do grupo de cor ou raça branca com até cinco empregados era de 69,8% e entre os empregadores com mais de cinco, de 80,9%, sendo que destes 58,8% eram brancos. Assim, em 2006 o quadro que se estabelece é o de que a informalidade atingia relativamente mais pretos e pardos. Neste aspecto, à medida que as ocupações informais englobavam 51,1% da PEA branca masculina, 54,1% da feminina e 53,3% de ambos os sexos, entre a PEA preta e parda esse percentual correspondia a 61,5% dos homens, aproximadamente 75% das mulheres e 65% de ambos os sexos.

Outro modo de analisar o perfil do mercado de trabalho nacional pode ser realizado, por meio do estudo da distribuição da PEA ocupada conforme os ramos de atividade. Desta

forma, de acordo com o *Relatório* “é possível entender os vínculos da população trabalhadora com os diversos setores da economia, o que favorece a compreensão de importantes aspectos adicionais como os níveis de rendimento e a própria qualidade do acesso ao mercado de trabalho” (PAIXÃO; CARVANO, 2008, p.99). De modo geral, por um lado, o quadro da ocupação dos diversos ramos de atividade por cor ou raça e sexo, em 2006, mostra que a PEA ocupada branca era maioria nos trabalhos ligados aos ramos de Educação, Saúde e Serviços Sociais, Indústria de Transformação, Comércio e Reparação, Administração Pública, Transporte, Armazenagem e Comunicação, Indústria em Geral, Outros Serviços Sociais e Pessoais e Alojamento e Alimentação. Por outro lado, a PEA preta e parda, era majoritária nas atividades mal definidas e/ou mal identificadas, ou ainda não declaradas, destacando-se, portanto, como alguns dos ramos de concentração dessa população, as atividades Agrícolas, Serviços Domésticos e Indústria de Construção Civil.

Sobre a jornada de trabalho, o documento aponta que em ambos os grupos de cor ou raça, o peso relativo das jornadas de trabalho superior à 41 horas semanais era mais frequente entre os homens do que entre as mulheres. Aspecto que denota que o acesso dessa população ao mercado de trabalho ainda encontra barreiras específicas, como, a relação do papel da mulher na sociedade contemporânea com a necessidade de presença no lar. No que se refere às desigualdades existentes nas distribuições de um e outro grupo nas devidas classes de jornada de trabalho, observa-se, que o a população preta e parda, em comparação com a branca, apresentava ligeiramente um maior peso relativo das faixas de uma a 14 horas e de 15 a 19 horas semanais, tanto em 1995, como em 2006. De acordo com o *Relatório* esse indicador pode revelar uma subocupação da capacidade produtiva, conjectura intensificada quando, novamente, são comparadas as situações de homens e mulheres tal como comentados acima.

A última etapa do *Relatório* denominada conclusão geral, relativa ao tópico “Desigualdades de Cor ou Raça na Dinâmica do Mercado de Trabalho”, o qual buscamos examinar até o presente momento, põe em evidência a necessidade da adoção de políticas de ação afirmativa no mercado de trabalho em prol da equidade racial (levando em conta também a perspectiva de gênero), que compactue com o modelo de desenvolvimento (programas e políticas sociais) vigente, no sentido de fomentar um crescimento pró-afro-descendente. Ação que poderia ser alcançada, por meio, da aproximação de medidas específicas de promoção da equidade e da constituição de uma atmosfera social favorável para que tal processo se consolide e se expanda. Neste aspecto, “assumir esta reflexão implica reportar o tema das desigualdades de cor ou raça não apenas ao plano das distintas opções de

políticas sociais, como igualmente à questão dos diferentes modelos de desenvolvimento econômico” (PAIXÃO; CARVANO, 2008, p.189).

Apesar dos progressos relativos ao processo de inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro¹¹, alcançados lentamente nos últimos dez anos, verifica-se que este ainda se mantém demasiadamente desigual. O quadro é substancialmente sintomático ao avaliarmos que os brancos prevalecem majoritariamente nos ramos de atividades, digamos, considerados socialmente mais elevados, como administração pública, intermediação financeira, enquanto os pretos e pardos permanecem expressivamente nos ramos da construção e nos serviços domésticos. Ou seja, identifica-se sim um cenário de mudanças no âmbito das distribuições e pesos relativos dos diferentes grupos de cor ou raça nas diferentes posições na ocupação, porém tais mudanças são antes marginais do que genuinamente estruturais de experiências e vínculos de trabalhadores brancos e pretos e pardos com o mercado de trabalho no país.

1.2 DESIGUALDADES RACIAIS NA DINÂMICA DA OCUPAÇÃO EM MARINGÁ: ALGUNS APONTAMENTOS

A proposição reservada para este espaço do texto dissertativo versava, inicialmente, a elucidação dos principais indicadores relativos à ocupação no município de Maringá no ano de 2010. Nosso intuito era o de aproximar, comparativamente, alguns dos dados expostos na secção anterior com os dados fornecidos pelo censo realizado pelo IBGE, no ano de 2010, referentes à questão da ocupação na cidade. No entanto, não foi possível cumprir este procedimento analítico visto que estes últimos ainda estão em processo de tabulação na sede estadual do Instituto situada na capital do Estado, o que inviabilizou, portanto, a sistematização e incorporação destas informações no presente trabalho¹².

Apesar deste aparente infortúnio aproveitamos esta situação especial para apresentar, neste momento, alguns dados preliminares, que constituíram os resultados da primeira fase da

¹¹ Ver relatório analítico - elaborado a partir da observação de três edições - do Boletim eletrônico mensal “*Tempo em Curso*”, disponível nos anexos (ANEXO J) deste trabalho.

¹² É importante destacar que os primeiros contatos realizados para obtenção dos dados foram por meio do Observatório das Metrôpoles localizado no campo sede da UEM e sob a coordenação da professora pesquisadora Ana Lúcia Rodrigues, de quem tínhamos o aval para o repasse das informações. De acordo com o profissional que nos atendeu no período o calendário do IBGE previa a divulgação dos dados para o segundo semestre de 2011, o que nos possibilitaria utilizarmos os indicadores sem maiores preocupações com o tempo e a exequibilidade do texto dissertativo. No entanto, diante do grande número de cidades existentes no Estado e da quantidade de variáveis mensuráveis que compõe a pesquisa censitária elaborada pelo IBGE todos os prazos previstos no calendário do Instituto para divulgação de dados foram estendidos para o ano de 2012. Em um segundo momento, em contato com o núcleo representante do Instituto no município obtivemos uma declaração que apresenta o calendário de divulgação dos indicadores do censo 2010 para o ano de 2012. Este documento encontra-se nos anexos (ANEXO L) deste trabalho.

pesquisa de campo. Estes, portanto, assinalam, ainda que timidamente, aspectos das desigualdades existentes no mercado de trabalho local, a partir dos espaços pesquisados, e, demonstram, ligeiramente, as condições desfavoráveis que atingem a população negra circunscritas na região de Maringá, como reflexo da situação dessa população na conjectura nacional. Salvo esta secção, é importante salientar, que o resultado completo da pesquisa, bem como, a apresentação dos métodos e procedimentos utilizados para o desenvolvimento do trabalho de campo, se encontra no terceiro capítulo¹³ do presente estudo.

1.2.1 Dados preliminares: resultados da etapa quantitativa

A partir da pesquisa de campo realizada em dois tradicionais shoppings da cidade de Maringá foram alcançadas uma grande quantidade de informações dispostas para análise e interpretação. Os dados que aqui seguem constituem apenas uma parte do total dos dados coletados, os quais serão apresentados no decorrer deste trabalho. Conforme veremos adiante, a pesquisa teve acesso a todos os estabelecimentos comerciais dos dois shoppings pesquisados a saber, Shopping Avenida Center e Shopping Maringá Park. Dentre eles, registraram-se aproximadamente 913 funcionários, sendo que, destes, apenas 109 se declararam como negros, morenos ou pardos, ou seja, de todos os funcionários apenas 11,94% configuram a população alvo dos estudos.

Neste primeiro mapeamento dos dados constatamos que, o total de funcionários que se identificaram como negros, morenos ou pardos, é significativamente baixo ante o percentual representacional da população negra maringaense que corresponde a 25,39% da população total do município. Assim, na primeira desagregação dos dados obtidos por meio dos funcionários do Shopping Maringá Park, temos que, considerando os 47 estabelecimentos entrevistados neste centro comercial, e distribuídos por sexo, foram registrados 64 homens e 239 mulheres, totalizando 303 pessoas. Fazendo a análise por cor temos que, de um total de 303 funcionários, 12 deles (31,6%) se declaram negros e 26 (68,4%) se consideram morenos ou pardos, totalizando 38 indivíduos entrevistados, número que corresponde a 12,54% do total de funcionários¹⁴. Destes, a distribuição por sexo revela que 94,7% são do sexo feminino e 5,3% do sexo masculino.

¹³ O terceiro capítulo do trabalho intitulado “Os desafios da pesquisa de campo nos shoppings centers em Maringá” é destinado a descrição e análise de todas as informações alcançadas nas suas fases da pesquisa de campo, respectivamente, etapa quantitativa e etapa qualitativa.

¹⁴ O número de funcionários negros é significativamente pequeno nos dois estabelecimentos pesquisados, porém o padrão estrutural e o público consumidor do Maringá Park pode ser considerado mais elitizado. Deste modo,

Já os dados obtidos na aplicação dos questionários aos funcionários do Shopping Avenida Center, mostram que, considerando os 101 estabelecimentos visitados, o shopping apresenta um total de 610 funcionários que, desagregados por sexo são 147 homens e 463 são mulheres. Com relação à quantidade de funcionários que se declararam negros, morenos ou pardos, dos 610 funcionários registrados na pesquisa, 24 deles (33,8%) se declaram negros e 46 (64,8%) se consideram morenos ou pardos, e um (1) deles, apesar de identificado pelo pesquisador responsável como oriental, se declarou moreno, totalizando 71 indivíduos entrevistados, número que corresponde a 11,64% do quadro de funcionários, conforme apresentado no início da seção. Destes, a distribuição por sexo demonstra que 80,3% são do sexo feminino e 19,7% do sexo masculino.

O registro geral dos empreendimentos visitados nos dois shoppings pesquisados pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 3 – Registro dos estabelecimentos

Empreendimentos	Shoppings		Total
	Maringá Park	Av. Center	
Lojas	48	110	158
Praça de Alimentação	14	29	43
Total	62	139	201

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Entre os estabelecimentos comerciais (lojas) e os estabelecimentos da Praça de alimentação foram registrados, portanto, 201 empreendimentos, dos quais optamos metodologicamente por entrevistar os proprietários ou gerentes de somente 158 estabelecimentos. Isto é, todos os estabelecimentos que compreendiam a extensão comercial dos shoppings, exceto os setores de alimentação. Deste modo, do total de empreendimentos selecionados (158 lojas) para aplicação dos questionários destinados aos empregadores, de acordo com nossa definição, foram realizadas entrevistas em 125 lojas do total estimado, visto que não foi possível contatar, no prazo estipulado para o desenvolvimento das atividades em campo, os representantes dos demais estabelecimentos¹⁵.

Dos 125 proprietários e gerentes entrevistados apenas 7 se declararam como negros – sendo identificados assim também pela equipe – deste pequeno percentual 5 eram do sexo feminino e dois do sexo masculino. Assim, nota-se que este percentual representativo é

buscando atingir as classes com maior poder aquisitivo, aspecto que intensifica os obstáculos para contratação de funcionários negros, conforme observamos nos capítulos finais.

¹⁵ É importante destacar que os dados resultantes da aplicação dos questionários destinados aos proprietários ou gerentes das lojas de ambos os shoppings foram tabulados de modo conjunto conforme veremos no terceiro capítulo deste trabalho.

praticamente inexpressivo se considerarmos o contingente geral de empregadores atuantes, em ambos os shoppings centers pesquisados, nos cargos de chefia e/ou com maior prestígio social dentro da escala de ocupações existentes nesses espaços. Ainda que a resistência contra as pessoas que se classificaram como pardas ou morenas seja um pouco menor, já que 23 também atuavam como proprietária/gerente – mesmo em alguns casos não sendo identificadas como tais pelo pesquisador, pois boa parte não soube responder seguramente se era pardo, moreno ou branco – este número também consiste em um percentual baixíssimo, visto que neste nível de ocupação concentram-se majoritariamente pessoas que se classificam como brancas, como demonstra os dados. Vejamos a tabela abaixo que apresenta a classificação racial dos 125 entrevistados, proprietários e gerentes:

Tabela 4 - Classificação racial proprietários/gerentes

	<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Branco	89	71,2
Negro	7	5,6
Moreno ou Pardo	23	18,4
Oriental	6	4,8
Total	125	100,0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Como podemos observar na tabela, 71,2% das pessoas entrevistadas, que ocupam cargos de gerência/ chefia ou respondem como proprietários dos estabelecimentos se identificaram como brancos, sendo identificados assim também pela equipe. Contrastantemente a este percentual apenas 5,6% dos trabalhadores que atuam em tais posições se auto declararam negros, com igual identificação pelos pesquisadores. Nota-se que, o percentual de equilíbrio necessário para diminuir as assimetrias que envolvem o intervalo apresentado é substancialmente elevado, já que o número de indivíduos brancos que se encontram nas ocupações de gerência/chefia ou donos de lojas é 65,6% maior do que o de pessoas negras.

No conjunto de funcionários, negros pardos e morenos, entrevistados¹⁶, encontramos uma participação considerável de jovens, já que mais de 70% deles está na faixa etária entre 16 a 25 anos, apresentando uma escolaridade, digamos, média, visto que, pelo menos 70% deles possuem ensino médio completo e em alguns casos ensino superior completo. Quanto aos dados referentes à renda e à prole, os mesmos revelam que mais de 50% dos entrevistados

¹⁶ É importante lembrar que os funcionários ligados à limpeza e segurança dos shoppings não foram entrevistados, pois não fazem parte do universo da pesquisa, embora aparentemente exista um número considerável de pessoas negras nestas ocupações dentro dos shoppings.

possuem renda familiar entre R\$ 1531,00 e R\$ 5100,00 reais e que a maioria deles (71,1%) não possui filhos.

No que se refere à questão do nível de instrução dos empregadores (proprietários/gerentes) entrevistados nos dois shoppings pesquisados, comparativamente ao grau de escolaridade dos funcionários negros, moreno ou pardos entrevistados, não foi verificado nenhum caso em que o empregador não tivesse ao menos ingressado no ensino médio. Sendo que, apenas 2,4% deles não completaram seus estudos neste nível educacional, como podemos observar na tabela abaixo. Outro aspecto identificado é que há uma dispersão relativamente baixa entre aqueles que concluíram o ensino médio (30,4%) e os que concluíram o ensino superior (20,8%). Além dos percentuais indicados, verificou-se também que, 15,2% dos empregadores possuem formação complementar, isto é, concluíram curso de Pós Graduação.

Tabela 5 - Grau de escolaridade dos empregadores

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	Ens. Méd. Incompleto	3	2.4
	Ens. Méd. Completo	38	30.4
	Ens. Superior Incompleto	39	31.2
	Ens. Superior Completo	26	20.8
	Pós-Graduação	19	15.2
	Total	125	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Com relação à renda familiar dos empregadores obtivemos que 39,5% dos entrevistados declaram ter renda entre R\$2551,00 e R\$5100,00 reais¹⁷. Acompanhamos os dados que seguem abaixo na tabela 6.

Tabela 6 - Renda familiar dos empregadores

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	NR	2	1.6
	de R\$ 1,00 a R\$ 255,00	1	0.8
	de R\$ 511,00 a R\$1020,00	3	2.4
	de R\$ 1020,00 a R\$1530,00	9	7.3
	de R\$ 1531,00 a R\$ 2550,00	29	23.4

¹⁷ Sobre esta questão, um fator observado em campo pelos pesquisadores responsáveis pela aplicação dos questionários, foi que alguns proprietários demonstraram certa insegurança para responder esta pergunta constante no questionário. Para os membros da equipe o suposto receio estaria relacionado à divulgação deste dado e ao controle de rendimento realizado anualmente por órgãos estaduais e federais, visto que a maioria dos proprietários de lojas demonstrava, aparentemente, obter rendimento familiar superior ao que foi informado aos entrevistadores.

	de R\$ 2551,00 a R\$ 5100,00	49	39.5
	de R\$ 5101,00 a R\$10.200,00	23	18.5
	de R\$ 10.201,00 ou mais	8	6.5
	Missing System ¹⁸	1	
	Total	125	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Sobre a renda familiar dos funcionários negros, pardos ou morenos entrevistados, do shopping Avenida Center, foi possível observar que 59,2% possui renda familiar entre R\$1020,00 e R\$2550,00 reais. É importante salientar que a questão foi composta (para ambos os públicos entrevistados) com base no salário mínimo vigente no início do ano de 2011. Analisemos a tabela abaixo:

Tabela 7 - Renda familiar dos funcionários/Shopping Avenida Center

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	de R\$ 511,00 a R\$1020,00	13	18.3
	de R\$ 1020,00 a R\$1530,00	21	29.6
	de R\$ 1531,00 a R\$ 2550,00	21	29.6
	de R\$ 2551,00 a R\$ 5100,00	15	21.1
	de R\$ 5101,00 a R\$10.200,00	1	1.4
	Total	71	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Já no Shopping Maringá Park, em termos relativos, podemos afirmar que a renda familiar dos funcionários é superior a apresentada pelos funcionários negros, pardos e morenos, do Avenida Center. Isso porque, existe certa porcentagem deles que possui renda entre 2551,00 e 5100,00, conforme apresenta os dados da tabela:

Tabela 8 – Renda familiar dos funcionários/Shopping Maringá Park

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	de R\$ 511,00 a R\$1020,00	4	10.5
	de R\$ 1020,00 a R\$1530,00	9	23.7
	de R\$ 1531,00 a R\$ 2550,00	10	26.3
	de R\$ 2551,00 a R\$ 5100,00	11	28.9
	de R\$ 5101,00 a R\$10.200,00	2	5.3
	de R\$ 10.201,00 ou mais	2	5.3
	Total	38	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

¹⁸ O termo *Missing* é utilizado estatisticamente quando um dado constante em uma das variáveis que compõe uma questão "não está presente", ou seja, quando o questionário foi aplicado, mas para aquela variável, por algum motivo, não foi utilizado. É comum ocorrer em casos em que a alternativa encontrasse rasurada ou quando o entrevistador assinalou a questão de modo incorreto. Esta e as demais questões metodológicas que envolveram a pesquisa de campo são devidamente desenvolvidas no terceiro capítulo do trabalho.

Mesmo ponderando as variáveis que indicam os níveis de escolaridade entre funcionários e empregadores, bem como, a relação estabelecida entre grau instrução e posição na ocupação e os benefícios, em termos de rendimento, que um empreendimento pode oferecer ao proprietário ou gerente de uma loja/empresa, verifica-se que a menor renda familiar dos proprietários/gerentes entrevistados, se constitui numericamente, a partir da maior renda mensal familiar alcançada pelos funcionários negros, pardos e morenos, no caso do primeiro shopping destacado. No segundo shopping, em números absolutos, verifica-se também uma significativa vantagem na base salarial dos proprietários/gerentes das lojas comparado a base salarial mensal dos funcionários negros, pardos e morenos do Shopping Maringá Park.

A respeito do tempo de atuação dos funcionários, no emprego, Shopping Avenida Center, observamos que maioria relativa (42,3%) encontrava-se há pouco tempo no emprego, apresentando uma média de 6 meses ou menos, conforme demonstrado na tabela:

Tabela 9 - Tempo de atuação no emprego

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	Há menos de 6 meses	30	42.3
	Entre 6 meses e 1 ano	15	21.1
	Entre 1 e 2 anos	12	16.9
	Entre 2 e 5 anos	12	16.9
	Mais de 5 anos	2	2.8
	Total	71	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Sobre a situação dos funcionários antes do emprego atual, no shopping supracitado, os dados abaixo informam que, com exceção das pessoas que estavam apenas estudando ou participando de algum curso de capacitação no período, a maioria (46,5%) realizava atividades remuneradas, formais ou não. Destes, 63,6% declarou ter permanecido menos de 6 meses sem atividade remunerada. Vejamos a tabela a seguir que demonstra a situação ocupacional relativa à atividade anterior:

Tabela 10 - Situação ocupacional anterior ao emprego atual (Avenida Center)

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	NR	1	1.4
	Estava desempregado (a) no período	13	18.3
	Tinha outra atividade remunerada, porém não era registrado (a)	11	15.5

	Trabalhava em outra loja/empresa	33	46.5
	Realizava trabalhos temporários (bicos)	2	2.8
	Apenas estudava	8	11.3
	Realizava cursos de capacitação para melhor concorrer no mercado de trabalho	2	2.8
	Outros	1	1.4
	Total	71	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

A situação dos funcionários do Maringá Park parece semelhante a dos funcionários do Avenida Center, já que, salvo aqueles que estavam estudando e/ou se qualificando, a maioria (55,2%) exercia alguma atividade remunerada. Notamos também que 52,6% dos funcionários encontrava-se no emprego atual a menos de 6 meses.

Tabela 11 - Situação ocupacional anterior ao emprego atual (Maringá Park)

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	Estava desempregado(a) no período	10	26.3
	Tinha outra atividade remunerada, porém não era registrado(a)	4	10.5
	Trabalhava em outra loja/empresa	16	42.1
	Realizava trabalhos temporários (bicos)	1	2.6
	Apenas estudava	6	15.8
	Realizava cursos de capacitação para melhor concorrer no mercado de trabalho	1	2.6
	Total	38	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Ao aproximarmos os dados alcançados em cada shopping center pesquisado verificamos que, no Shopping Maringá Park há menos funcionários negros, pardos e morenos, em números absolutos, se comparado ao do Avenida Center. Nota-se também que os funcionários entrevistados no Maringá Park estão dispostos em diversos níveis educacionais, e que a maioria deles (63,2%) possui o Ensino Médio completo, observe a tabela abaixo:

Tabela 12 – Grau de escolaridade funcionários dos funcionários/Shopping Maringá Park

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	Ens. Fund. Completo	2	5.3
	Ens. Méd. Incompleto	7	18.4
	Ens. Méd. Completo	15	39.5
	Ens. Superior Incompleto	8	21.1
	Ens. Superior Completo	4	10.5
	Pós-Graduação	2	5.3
	Total	38	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

No shopping Avenida Center apesar de mais de 80% do total de funcionários terem o Ensino Médio completo, apenas 8,5% concluíram o Ensino Superior, o que em números absolutos, constitui uma média relativamente baixa se comparado aos funcionários negros, pardos e morenos do Shopping Maringá Park para esta variável. Além disso, observamos também que, no shopping Avenida Center, 2,8% dos funcionários entrevistados possuía apenas Ensino Fundamental completo. Observe os dados a seguir que demonstram o nível de instrução dos funcionários do Shopping Avenida Center:

Tabela 13 – Grau de escolaridade funcionários dos funcionários/Shopping Avenida Center

		<i>Frequência</i>	<i>Validade Percentual</i>
Validade	Ens. Fund. Incompleto	1	1.4
	Ens. Fund. Completo	1	1.4
	Ens. Méd. Incompleto	10	14.1
	Ens. Méd. Completo	31	43.7
	Ens. Superior Incompleto	16	22.5
	Ens. Superior Completo	6	8.5
	Pós-Graduação	1	1.4
	Ens. Técnico	5	7.0
	Total	71	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

A diferença entre os percentuais relativos ao rendimento familiar e nível de instrução dos funcionários negros, pardos e morenos dos shoppings pesquisados se dá principalmente pelo conjunto de bens e serviços (matérias ou simbólicos) que cada shopping dispõe¹⁹ e, por conseguinte, pelo perfil do público consumidor. Ou seja, a ligeira situação de disparidade para estas questões é balizada, em certa medida, pelos contrastes infraestruturais de cada espaço e pelas exigências que assim demandam com relação à distinção da rede de serviços disponíveis, qualificação de pessoal para atuar nos estabelecimentos e condição econômica das pessoas que habitualmente frequentam o lugar.

Como vimos anteriormente, o Shopping Maringá Park apresentou o menor quantidade de funcionários negros, pardos e morenos, em números absolutos, comparado ao Shopping Avenida Center, o que pode ser, em grande parte, explicado – para além da situação de segregação a qual a população negra está inserida tanto no mercado de trabalho local, quanto nacional – pelo fato de que este possui um conjunto de características marcadamente voltadas para as classes mais abastadas da sociedade maringaense. Deste modo, a partir da exposição dos dados preliminares da etapa quantitativa da pesquisa já é possível notar que a

¹⁹ As características principais de cada shopping, ou seja, as informações gerais sobre estrutura e público consumidor dos ambientes pesquisados, são discutidas na seção denominada “Os shoppings centers no contexto urbano social e o lugar destinado ao negro” presente no terceiro capítulo.

representação social do negro nestes espaços comerciais é praticamente inexpressiva, aspecto que recupera a concepção de que a reprodução e a manutenção do preconceito e da discriminação racial é fundamental para manter o passado no presente e preservar a desigualdade racial a sombra do antigo regime, isto é, para legitimação da ordem social vigente (FERNANDES, 1972).

No decorrer dos próximos capítulos observaremos mais de perto as peculiaridades que envolvem nosso objeto de pesquisa. Para tanto, procuramos demonstrar detalhadamente o quadro conjectural o qual ele se instala, os desdobramentos dos trabalhos realizados em campo, bem como os resultados e as perspectivas finais da pesquisa. Por hora, nosso intuito foi o de sinalizar, conforme mostra o sociólogo e professor Carlos Hasenbalg (2005) que há um processo de competição social que acumula desvantagens para população negra no Brasil e impede a igualdade de oportunidades.

Nesta esteira, a cor da pele se assenta como um tipo basilar de critério de seleção no mercado de trabalho, que também tende a variar de acordo com o perfil da ocupação. A esse respeito, a pesquisadora Luciana Jaccoud (2008) explica que “aquelas ocupações mais voltadas ao contato direto com o público estão mais suscetíveis à exclusão dos negros, ao contrário das posições manuais” (2008, p. 58). A autora salienta ainda que quanto mais alta a ocupação está na hierarquia ocupacional, mais refratária será com relação à absorção de negros, e que quanto mais alto for o nível educacional exigido, maior será também a discriminação observada no mercado de trabalho.

Segundo a pesquisadora, em seus estudos dedicados à análise das desigualdades raciais no país por meio do IPEA, não há uma ausência de mudanças na sociedade brasileira, porém há uma ausência de uma mobilidade relativa dos negros. Sobre este aspecto, Jaccoud (2008) adverte que:

Examinando as desigualdades raciais entre as décadas de 1940 e 1990, conclui-se que a posição relativa dos negros e brancos na hierarquia social não foi substancialmente alterada com o processo de crescimento e modernização econômica. A industrialização não eliminou a raça como fator organizador de relações sociais e oportunidades econômicas, nem reverteu a subordinação social das minorias raciais. Pode-se observar, inclusive, a piora da posição relativa dos negros nas posições superiores da estrutura de ocupações derivada, em grande parte, da crescente desigualdade de brancos e negros no ensino superior (JACCOUD, 2008, p. 59).

Tal como vimos anteriormente, na prévia explanação dos dados da pesquisa quantitativa realizada em campo, a maioria dos empregadores de ambos os shopping (52%)

possui curso de superior completo ou ingressaram em um. Este mesmo percentual se reduz para menos da metade, quando comparado ao grau de instrução dos funcionários negros, pardos e morenos entrevistados (22% para o Shopping Avenida Center e 12% para o Shopping Maringá Park). Nota-se que a discriminação não atua isoladamente, ou seja, existe um conjunto de fatores e mecanismos revestidos no processo de produção e reprodução da pobreza e da restrição ou desigualdade de oportunidades para os negros em nossa sociedade. Por este modo, verifica-se, neste campo de estudos, uma série de dificuldades de se medir o fenômeno da discriminação e do preconceito racial, “seja porque suas manifestações e efeitos são múltiplos, seja porque é difícil isolar seus efeitos nos indicadores de desigualdade” (JACCOUD, 2008, p. 59).

Destarte, ao nos debruçarmos sobre o tema central da pesquisa, sobretudo, nos resultados alcançados, percebemos que a questão da discriminação racial, na sociedade brasileira e, por conseguinte na sociedade maringense, opera não apenas no sentido de delimitar o espaço de atuação da população negra no mercado de trabalho, influenciando na distribuição de lugares e oportunidades. Mas, desempenha seu papel fundamental, ao passo que naturaliza de modo surpreendente a desigualdade racial existente no país, nos seus mais diversos aspectos. Estes temas, bem como as demais vicissitudes que constituem o processo de inserção da população negra no mercado de trabalho em Maringá, são o objeto de estudo das próximas páginas deste trabalho.

2. CONJUNÇÃO POLÍTICO SOCIAL E RELAÇÕES RACIAIS EM MARINGÁ

O exercício de reflexão referente à importância do estudo do mercado de trabalho na sociedade brasileira implica necessariamente na observação do modo pelo qual a população tem ou não acesso ao rendimento monetário do país. Tendo em vista este fato, a partir da forma de vínculo que uma pessoa, ou grupo social, tem com mercado de trabalho, é possível compreender, em grande medida, o seu padrão de vida, no sentido material, bem como, a maior ou menor sujeição a situações de privação ou carências de acesso aos bens elementares para se constituir uma vida com o mínimo de dignidade. Evidentemente, o mercado de trabalho também demanda outras dimensões sociológicas, políticas e culturais fundamentais para análise do processo de inserção de um indivíduo no interior de uma estrutura social, sobretudo no que se refere ao prestígio social assumido pelas diferentes ocupações e a efetiva possibilidade de participação dos diferentes grupos de cor ou raça e gênero na diversidade das ocupações no país.

Contemplamos a seguir um breve estudo sobre a “questão urbana” em Maringá. Ou seja, buscamos compreender de que maneira a estrutura urbana deste município pode promover, levando em conta a lógica fetichista em que se assenta a ideologia racial – que faz do predado branco, da brancura, o “sujeito universal e essencial” (SOUZA, 1983) – diferentes tipos de segregação sócio espacial podem assegurar o aprofundamento das desigualdades sociais. Por esta forma, determinando quais os grupos podem ou não acessar e/ou atuar em lugares tradicionalmente e simbolicamente considerados de maior valor social para a lógica do capital e, por conseguinte, dos padrões de consumo e modos de vida preconizados pelo sistema econômico vigente. Na sequência, apresentamos os dados obtidos em campo (etapa qualitativa), composto de algumas análises preliminares e observações sobre a experiência da pesquisa de campo.

2.1 UM OLHAR SOBRE A OCUPAÇÃO SÓCIO ESPACIAL DA CIDADE JARDIM

No intuito de analisar o processo de inclusão da população negra no mercado de trabalho no município de Maringá, nos propomos a pensar como o espaço urbano social construído historicamente nesta região reproduz seus efeitos no acesso ao conjunto de bens e serviços disponibilizados por diferentes setores do mercado de consumo local. Como já se sabe, reduziremos nosso campo de observação a dois complexos comerciais específicos, isto é, a dois Shoppings Centers: Shopping Avenida Center e Maringá Park Shopping. Buscamos

entender, portanto, as especificidades e particularidades da formação do espaço urbano que compreende a cidade de Maringá, a fim de identificar a base sócio estrutural em que esta se assenta e, na qual a população negra que reside no município faz parte. Posteriormente, examinamos como se configuram os dois principais shoppings centers da cidade neste contexto urbano social e, em um último tópico, de que maneira o negro está representado nesses ambientes.

Ao aludirmos à noção de cidade percebemos quão vasta é a literatura que envolve tal concepção, e como considerável parte desses estudos têm, digamos, certa preocupação em delimitar e/ou estabelecer uma definição “universal” acerca dos diferentes complexos demográficos formados, social e economicamente, ao longo da extensão territorial de diversas nações. Neste contexto, o município de Maringá é classificado, segundo definição do IBGE (Censo Demográfico de 1991), como uma cidade de “porte médio”, por caracterizar-se como um centro urbano não-metropolitano e não-capital com população entre 100 mil e 500 mil habitantes e, sobretudo, por conservar sua configuração urbana aos moldes do projeto original.

Vale ressaltar, neste momento, que ao pensarmos o município de Maringá como uma cidade de “porte médio”, apreendemos este conceito e, mais especificamente, a própria definição de cidade, a partir das discussões apresentadas por Milton Santos e Laura Silveira:

As cidades são os pontos de interseção e superposição entre as horizontalidades e as verticalidades. Elas oferecem os meios para o consumo final das famílias e administrações e o consumo intermediário das empresas. Assim, elas funcionam como entreposto e fábricas, isto é, como depositárias e como produtoras de bens e de serviços exigidos por elas próprias e por seu torno (SANTOS; SILVEIRA, 2006, p. 280).

Para os autores, as cidades médias se constituem basicamente em um “campo modernizado”. Isto é, que têm como papel principal o suprimento imediato e próximo das informações demandadas pelas atividades agrícolas que, por assim dizer, atuam como intérpretes da técnica e do mundo, estabelecendo, portanto, relações próximas e necessárias com a produção regional (SANTOS; SILVEIRA, 2006).

Como vimos no capítulo introdutório deste trabalho, de acordo com os dados disponibilizados pelo IBGE no último censo (2010), Maringá possui atualmente uma população de 357.117 mil habitantes, o que reafirma a hipótese de que a cidade se preconiza como um notável centro de convergência econômica, sendo caracterizada como pólo

comercial²⁰ da região e do noroeste do Estado. Assim, em consonância com o pensamento de Santos e Silveira (2006), quando se referem aos aspectos delineadores das cidades médias, pode-se inferir que a cidade se institui como a sede desse mundo de consumo consumptivo e produtivo definido pelo autor.

Ou seja, no caso do consumo consumptivo, relativo ao consumo das famílias, tais centros urbanos podem oferecer produtos e serviços relacionados à área da saúde, educação, lazer, religião, informação, política, em termos de exercício da cidadania. Já entre as formas de consumo produtivo, estão o financeiro, como o crédito adiantado, o consumo de consultorias, de ciência embutida nos produtos agrícolas, na tecnologia e melhoramento de sementes, etc. Em alguma medida, as atividades desenvolvidas no meio urbano estão combinadas a esses dois modelos de consumo, nesta direção as cidades respondem ao seu papel de suprir às necessidades criadas pelo universo das relações que, presentemente, aumentaram consideravelmente, tanto no sentido quantitativo, como no de diversificação qualitativa (SANTOS; SILVEIRA, 2006).

É interessante observar que, apesar da questão da desigualdade social ser uma característica histórica e dominante em nosso país, aspecto que se explica, em grande medida, pela própria formação do estado nacional e pelos meios disponíveis neste período para posse da terra, Maringá apresenta um traço peculiar. Ou seja, a cidade se assentaria como uma exceção à regra conferida as demais cidades brasileiras, sendo considerada rica e uniforme²¹, devido à aparente ausência de notáveis sinais de desigualdades sociais. De acordo com a socióloga e professora Ana Lúcia Rodrigues no artigo “A Ocupação Urbana da Região Metropolitana de Maringá: uma história de segregação” (2005), a ação do poder público municipal, ao longo de décadas de administração, somada à ação do mercado imobiliário delata, por de trás das cortinas de seda delineadas pela “harmônica” conjuntura urbanística, uma profunda hierarquia socioeconômica na ocupação do espaço urbano pela população, a qual teria se reproduzido a partir do modelo núcleo periferia.

²⁰A economia maringaense se destaca hoje pelo setor de comércio e prestação de serviços. A atividade agrícola no município e na região possui um caráter essencial para Maringá, sendo a soja o principal grão de cultivo. A atividade industrial diversificou-se atingindo vários segmentos no setor de metal-mecânica, agroindústria, vestuário, prestação de serviços e turismo. Atualmente o município tem apresentado um desenvolvimento crescente nos ramos de tecelagem e agroindústria, e, sobretudo confecções. As indústrias metal mecânica atendem todo o território nacional e também países da América Latina. Maringá é considerada o polo da moda no sul do país, contando com o maior shopping atacadista da América Latina, o Mercosul. Para obter informações diversas sobre o município, como clima, flora, infraestrutura, educação, cultura, acesse as páginas: <http://www.maringa.com>; <http://www2.maringa.pr.gov.br/site/>; <http://pt.wikipedia.org/wiki/Maring%C3%A1>

²¹ Discurso oficial entoado pelo poder público local - vigente no período da realização da pesquisa - que concebe a imagem municipal desprovida de qualquer irregularidade sócio estrutural.

Em consonância com o pensamento de Rodrigues (2005) Maringá não só preservou a mesma organização sócio espacial estabelecida na criação do seu arrojado projeto urbanístico, como o acentuou ao longo dos anos. Isto é, a implementação do espaço urbano maringaense estabelecia o ensejo de uma ocupação residencial delineada conforme o poder aquisitivo dos compradores. Este fator de diferenciação socioeconômico dos distintos grupos de interesse que aqui se estabeleciam resultou numa segmentação sócio espacial geradora de um espaço inter e intra urbano segregado.

Destarte, a ocupação urbana do município se estendeu para algumas cidades que compõe a região metropolitana de Maringá, estas se tornaram “vitrine” da segregação e da pobreza, visto que absorveram a população de baixa renda que não conseguiu custear uma residência e, por conseguinte, o padrão de vida da cidade. Este aspecto, segundo a pesquisadora, “permitiu ao município sede preservar as características urbanísticas – privilegiadas – previstas no projeto inicial, que asseguraram à cidade uma configuração ajardinada e bela” (RODRIGUES, 2005, p. 63). Nota-se, também, que a própria delimitação inicial realizada pela Companhia Melhoramentos Norte do Paraná apontava de modo diferenciado os espaços para moradia, demarcando as esferas residenciais conforme as classes sociais que deveriam ocupar cada localidade. Este fator já definia previamente a segregação sócio espacial que ocorreria nas áreas centrais e provocou o deslocamento das camadas populares para as regiões periféricas da cidade e, posteriormente, para os municípios próximos, desde o princípio da ocupação urbana. Portanto, o que fica evidente no processo de urbanização do município é que, de acordo com a autora:

Maringá preserva as áreas nobres, “superiores” (centrais) e, com isso, sustenta a imagem que a identifica como “cidade-jardim”, “cidade verde”, “cidade sem favelas”, “Dallas brasileira”, sem apresentar nenhum tipo de contiguidade que seja nitidamente contrastante, pois a configuração sócio espacial observada no mapa mostra que os espaços médios compõem uma faixa do território maringaense que se estende ao sul, a leste e a oeste até os limites do município, congregando moradores dos vários segmentos intermediários, dividindo as classes abastadas circunscritas às áreas superiores e as classes de baixa renda localizadas fora do perímetro maringaense e no seu extremo limite norte (RODRIGUES, 2005, p. 83).

Neste contexto, a autora ainda argumenta que, para alcançar identificação descrita acima, houve iniciativas tanto do poder público local quanto dos empreendedores imobiliários que aqui se estabeleciam. Ambos protagonizaram as definições da cidade e da região, e edificaram uma imagem do município que influencia significativamente as deliberações políticas locais, aspecto que, por sua vez, consiste em um grave problema, à medida que as

questões que envolvem este espaço urbano não se restringem e/ou não se explicam pela situação local. Isto é, tocam inevitavelmente os limites dos municípios vizinhos, principalmente Sarandi e Paiçandu, que se encontram em processo de conurbação com a cidade.

O também sociólogo e professor Luiz Cesar de Queiroz Ribeiro em relevante estudo sobre a organização espacial, “As metrópoles e a questão social brasileira” (2007), aponta que a segregação urbana e, mais especificamente, a segregação sócio territorial atua como um mecanismo de reprodução da exclusão e das desigualdades sociais, devido à discriminação social e simbólica da população pobre, objeto de práticas discriminatórias no mercado de trabalho e desencadeamento de um constante movimento de marginalização. A segregação urbana se atualiza, portanto, como o reflexo de uma determinada configuração espacial, onde o espaço produzido condiciona o social e a dominação é exercida por meio do controle deste espaço. A partir dessa sucinta reflexão já é possível observar o pano de fundo no qual se inserem discussões apresentadas a respeito do processo de urbanização e ocupação deste município.

É de suma importância destacar que a arguição que fazemos nesta etapa do trabalho constitui-se em uma das diversas possibilidades de análise interpretativa - que se debruçam sobre Maringá e seu entorno - disponíveis tanto por pessoas envolvidas no tema (pesquisadores) quanto pela própria população que reside na região. Compartilhamos a concepção de que a cidade é, sobretudo, o resultado da integração efetiva das pessoas, em termos espaciais (e econômicos/sociais). Por esta forma, ela pode ser vivida e observada sob diferentes perspectivas, de modo que, o “olhar”, o entendimento, com relação ao espaço em questão, pode ser distinto para cada segmento social que ocupa uma dada localidade.

Portanto, vale ressaltar que, assim como a cidade pode ser analisada pela óptica da segregação sócio espacial – conforme procuramos demonstrar – ela também pode ser examinada e descrita de outras formas não menos relevantes que esta. Nesta direção, entramos num raciocínio que pode ser dividido, basicamente, em dois tipos de questionamentos: primeiro, como a cidade, bairro, ou qualquer outro espaço urbano é pormenorizado analiticamente pelas pessoas que pensam tais localidades, como os, urbanistas, geógrafos, sociólogos, antropólogos, cientistas políticos, arquitetos, etc.; segundo, como os mesmos espaços são vistos pelos indivíduos que o ocupam (moradores), ou melhor, qual a representação que um grupo social possui sobre o lugar onde vive. Acreditamos que ambas as projeções podem ser úteis para se compreender a vida urbana, sobretudo, se considerarmos esta como um produto das relações humanas.

A antropóloga e professora Marivânia Conceição de Araújo, em sua Tese de Doutorado, que discute a organização do espaço urbano de Maringá e toma o bairro Santa Felicidade²² como estudo de caso para análise dessa situação de segregação, contribuiu significativamente para um melhor entendimento a respeito das representações sociais construídas por seus moradores a respeito da cidade como um todo, da relação estabelecida com ela e do bairro. Segundo a pesquisadora, desde o início de sua formação, na década de 1940, Maringá se caracterizou por acentuada segregação sócio espacial. No desenvolvimento do seu estudo, mais especificamente no que tange a situação de segregação sócio espacial associada à representação social dessa segregação, ao fazer um levantamento sobre a história desse conjunto habitacional por meio de coleta de relatos dos moradores e pessoas que trabalharam no local, a antropóloga constatou que:

Os informantes elaboraram uma representação positiva sobre seu bairro e, mais forte ainda, sobre a casa que adquiriram junto à prefeitura. Nessa representação, o Santa Felicidade é um bom bairro, possui os serviços públicos necessários, está próximo ao centro da cidade e é tranquilo. É melhor que os outros bairros da periferia. Tem suas limitações, mas elas são entendidas como fatores comuns aos bairros destinados às classes populares: para os informantes não há como “o pobre ter as mesmas coisas dos ricos” ou, como disse um informante, “não adianta eu querer morar no centro, porque eu não vou aguentar, não tenho como pagar o luxo que tem lá”. As diferenças existentes entre os bairros destinados às classes média e alta em Maringá são representadas pelos informantes como “normais”, como fatos que não se pode transformar (ARAÚJO, 2005, p. 268).

A autora ainda explica que, apesar dos moradores reconhecerem os problemas do bairro, como a questão da violência, das dificuldades enfrentadas com relação aos usuários de drogas e com pessoas que as comercializam, dos casos de roubos e homicídios no bairro, isso não afeta de modo demasiadamente negativo a percepção que eles têm sobre o mesmo. Os informantes atestam que os atos criminosos devem ser entendidos como algo que ocorre em várias outras localidades e não devem ser relacionados como ações exclusivas do Santa Felicidade. Todavia, outro elemento que compõe a representação social elaborada pelo grupo, segundo Araújo (2005), é o entendimento de que são discriminados pelos outros moradores do município. Conforme assevera a antropóloga:

De acordo com suas afirmações, o bairro é visto como violento, lugar onde moram bandidos, drogados, prostitutas e vagabundos. Os informantes dizem

²² Construído pelo poder público local na década de 1970, o bairro Santa Felicidade teve sua criação dirigida à população de baixa renda que residia em áreas de sub habitações existentes na cidade (ARAÚJO, 2005).

serem vítimas de discriminação no momento em que procuram trabalho, quando vão ao comércio e em outros espaços públicos. Segundo eles, todos os habitantes do Santa Felicidade são qualificados de modo negativo, independentemente de sua conduta. A representação de que são discriminados termina por influenciar a percepção positiva que construíram sobre o bairro, pois muitos informantes afirmaram ser “bom morar na vilinha, mas que ser discriminado, igualado com bandido, deixa a pessoa magoada” (ARAÚJO, 2005, p. 270).

Em consonância com essa passagem a pesquisadora destaca que foi comum a explicação dada pelos informantes sobre o fato estarem desempregados: por serem discriminados por morarem no bairro. É interessante que, embora a história do local denuncie aspectos como a pobreza e a ação de agentes sociais voltada para a remoção da população pobre para além dos limites da cidade, ocasionando a segregação sócio espacial desse grupo, seus moradores representam-no de forma positiva. Nesse sentido, não o notam como um espaço segregado, e enfatizam suas qualidades. Para a autora, seus moradores reelaboraram sua situação de segregação. Assim, mesmo não possuindo os mesmos serviços e espaços comuns às regiões mais assistidas e valorizadas da cidade, eles usufruem intensamente do que está ao seu dispor. De modo geral, a pesquisadora constatou que existem problemas sintomáticos com relação à pobreza e ao desemprego no bairro, mas que ainda assim as pessoas fazem um uso positivo e criativo daquele espaço.

Em outro momento do trabalho, Araújo (2005) destaca que a população que reside no Santa Felicidade é, em grande medida, constituída por negros, bem como outros bairros periféricos da cidade²³, realidade que não difere de outras cidades brasileiras de médio e grande porte. Ao contrário do que pode ser notado nas proximidades do centro da cidade, nestas regiões periféricas pessoas consideradas pretas e pardas possuem presença constante, nas ruas, nos pontos de ônibus, nos pequenos comércios, nas igrejas. Conforme assegura a antropóloga:

Percebe-se um grande contraste se se compara a cor dos moradores das partes distintas da cidade, por exemplo, entre os moradores da Zona 2 (bairro nobre, próximo ao centro), da Zona 7 e do Santa Felicidade. Cada um desses bairros apresenta um contingente étnico diferenciado. Assim, muitos afrodescendentes residem na periferia de Maringá usufruindo modo restrito de todos os serviços públicos que fazem de Maringá uma cidade com altos índices de qualidade de vida. Isso porque eles não estão distribuídos na mesma proporção por toda a cidade (ARAÚJO, 2005, p. 17).

²³ Bairros também construídos pelo poder público local e destinados à habitação popular, como os conjuntos habitacionais Requião e João de Barros (ARAÚJO, 2005).

Por estarem localizados nas extremidades da cidade, estes bairros encontram-se demasiadamente longe da “parte bem sucedida” (2005, p. 18) de Maringá, não só no sentido geográfico, mas também social. Isto é, a população que reside nesses espaços vive na cidade, contribui substancialmente para o seu crescimento, contudo não desfruta de seus benefícios tal como os habitantes com melhores recursos financeiros. Também são maringaenses, no entanto, não gozam das qualidades, dos mesmos benefícios e oportunidades apregoadas por sua fama²⁴. Além disso, carregam o estigma atribuído às pessoas que necessitam residir na periferia.

No exercício de buscar compreender o perfil da ocupação sócio espacial da cidade, podemos inferir que a população negra maringaense não apenas reside nas regiões mais periféricas, conforme veremos mais detalhadamente na próxima seção, como também sofre pesadamente uma dupla segregação. Isto é, para o cidadão negro que vive na cidade, as possibilidades e oportunidades de acesso aos seus bens e serviços – a melhores padrões de infraestrutura e alcance aos aparelhos públicos e privados – são duas vezes menores, pois sua posição enquanto agente social está circunscrita periféricamente, tanto no que se refere aos aspectos físicos estruturantes da cidade, quanto no campo social.

No que tange a questão da ocupação, da busca por melhores posições no mercado de trabalho, as dificuldades são também duplamente acentuadas para a população negra, visto que incide nela os obstáculos da segregação sócio espacial por si só, da discriminação que sofrem por se situarem nestas regiões (principalmente no momento de conseguir um emprego) e, sobretudo, dos impedimentos que a própria cor da pele os impõe. No desenvolvimento da pesquisa de campo²⁵(etapa qualitativa) verificamos que, das 10 pessoas que se dispuseram participar das entrevistas²⁶, apenas uma morava a 2 km das proximidades dos shoppings centers pesquisados²⁷, quatro residiam em bairros com distância aproximada de 6km, quatro com distância entre 8 a 10 km e uma no município de Paiçandu.

É possível perceber, por meio do conjunto de fatores expostos que, ao contrário da imagem que eleva a cidade a um plano exemplar de organização urbana e integração sócio espacial, a paisagem urbana maringaense que se desenha é um exemplo de organização que

²⁴ Maringá foi indicada pela Revista Veja (1999, n. 20), como uma das 10 melhores cidades para se viver no Brasil. Pela Revista Exame (2000, n. 09), como a 18ª melhor opção entre as cidades do Brasil para negócios (ARAÚJO, 2005).

²⁵Tema de análise no capítulo 3.

²⁶ Momento qualificado como a segunda etapa da pesquisa de campo, direcionado especialmente aos funcionários que se identificaram como negros (na etapa qualitativa) e que também assim foram identificados pela equipe de pesquisadores que aturam nas atividades de coleta de dados.

²⁷ Os dois shoppings centers selecionados para pesquisa de campo estão situados na principal área comercial da cidade. A localização espacial de ambos é tema da próxima seção.

empurra para as franjas da cidade os grupos menos favorecidos em seu espaço urbano social (RODRIGUES, 2004 apud ARAÚJO, 2005). Neste contexto, pensar a condição do negro neste espaço é refletir imprescindivelmente sobre a condição de exclusão desse grupo social ante a sociedade maringense e suas benesses; é, fundamentalmente, reinventar estratégias para que se possa alcançar minimamente uma melhor qualidade de vida e, por conseguinte, dignidade humana, característica esta que pode ser estendida a outras áreas urbanas brasileiras que também compartilham o infortúnio de viver perifericamente.

2.2 O NEGRO EM MARINGÁ

Segundo o censo de 2010 a população branca de Maringá corresponde a 70,84% da população total. Já entre a população preta e parda, e amarela e índia, há 25,39% e 3,77%, respectivamente²⁸. Ao observamos onde está localizada a maior parte da população preta/parda que reside no município, não nos surpreendeu o fato de que a grande maioria desta população está concentrada nas regiões mais periféricas e/ou segregadas da cidade. Com efeito, os resultados do panorama acima exposto, somado à vereda histórica do sistema escravista na sociedade brasileira, que insiste em conservar o negro à margem de nossa sociedade, exercem uma profunda influencia na manutenção da segregação sócio espacial e da estrutura social vigente, no país de modo geral e, sobretudo, no cenário local. Vejamos abaixo como está distribuída a população:

Tabela 14 - População de Maringá segundo o Censo – IBGE 2010

	<i>Branca</i>	<i>Preta/ Parda</i>	<i>Amarela/ Índigena</i>	<i>Total</i>
Urbano	70,93%	25,26%	3,81%	98,20%
Rural	65,96%	32,36%	1,68%	1,80%
Total	70,84%	25,39%	3,77%	100%

Fonte: Censo - IBGE 2010

Maringá concentra a maior parte do conjunto de habitantes em seu perímetro urbano, sendo que apenas 1,8% da população total residente na zona rural. A população preta e parda, comparativamente com a população branca, apresentou 7,1% a mais de pessoas residentes na área rural segundo o censo de 2010. Como vimos no capítulo anterior, após a dissolução do regime de trabalho escravista os negros sofreram um extremo processo de alijamento social.

²⁸ Dados obtidos pelo Observatório das Metrópoles/ Maringá, em visita ocorrida no mês de junho de 2011.

Desta maneira, como não houve leis reparatórias à escravidão no Brasil esse fenômeno tem consequências até os nossos dias, pois é quando se vê as populações negras sem terras, comunidades quilombolas reivindicando territórios, negros e pardas morando em periferias menos valorizadas dos centros urbanos, entre os vários problemas que os índices dos institutos de pesquisas nacionais mostram. Problemas os quais a população negra luta insistentemente para superar e sair dos indicadores negativos.

Verifica-se, portanto, conforme o pesquisador Mário Lisboa Theodoro (2008), que a abolição da escravidão colocou a população negra em uma situação de desigualdade política e civil em relação aos demais cidadãos, sendo as possibilidades de inclusão socioeconômica dessa população extremamente limitadas (THEODORO, 2008, p. 33). Tal processo, além de delimitar estritamente quais seriam as esferas de participação do negro na estrutura socioeconômica do país, por meio do já existente conjunto de disposição dos grupos sociais instituídos, o qual mantinha praticamente intacto o modelo de organização social do trabalho e hierarquização anteriormente imposto, também demarcou as fronteiras espaciais da cor e a composição desse sistema de segregação no espaço urbano.

Neste contexto, a obra “Nem para todos é a cidade”, da socióloga Maria Nilza da Silva, presta uma significativa contribuição para o entendimento de como os territórios negros foram rechaçados das regiões centrais e pulverizados para as periferias. A autora chama a atenção para a problemática da estreita relação entre discriminação e segregação territorial. Silva (2006) em consonância com o pensamento de Milton Santos, atesta que o ser humano tem seu valor ligado ao lugar²⁹ onde está, de modo que, se esse lugar é estigmatizado, as pessoas que vivem nele também serão. Não obstante, o exercício da cidadania também se revela incompleto para as pessoas que habitam regiões desprovidas de infraestrutura básica.

Em Maringá, tal como ocorre na grande maioria dos principais centros urbanos do país, a maior proporção de população negra está nas áreas mais pauperizadas da cidade, observadas, deste modo, devido ao baixo poder aquisitivo dos moradores, e localizadas ao norte do perímetro urbano. Segundo os pesquisadores Ferrari e Mota (2009, p.235) em artigo que compõe o relatório apresentado pelo Observatório das Metrôpoles, intitulado, “Como Andam Curitiba e Maringá” (2009):

A maior proporção de população branca (84,97%) está nas cinco primeiras zonas contidas no plano inicial, onde se concentra a população com mais alta

²⁹ O lugar, neste caso, onde grande parte da população negra maringaense reside são, por exemplo, os núcleos habitacionais, Conjunto Guaiapó, Requião, Santa Felicidade, Tarumã, Ney Braga, Ebenezer, localizados próximos aos fundos de vale e também a grandes áreas vazias (ARAUJO, 2005).

renda per capita, ou seja, nas áreas mais centrais do espaço urbano maringaense (Zonas 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7). A população negra ou parda para essas zonas corresponde a apenas 8,07%. Enquanto nas AEDs Requião e Olímpico – Zona Norte, localizadas no quadrante norte, limítrofe com os municípios de Sarandi e Paiçandu, a população negra ou parda é de 37,11% e 26,3%, respectivamente, e a população branca é de 62,01%, correspondendo aos bairros populares, ou seja, que concentram a população de mais baixa renda, afastadas do centro e dos instrumentos sociais importantes como prefeitura, hospitais, bibliotecas, fórum etc.

As regiões caracterizadas como AEDs são assim identificadas pois se constituem em áreas de ponderação amostral, ou seja, são agregações de setores censitários urbanos organizadas por uma espécie de agrupamento das áreas homogêneas (RODRIGUES; MOURA, 2009). Mais uma vez, a delimitação do espaço físico maringaense remonta o fato de que, mesmo após quase um século e meio depois da supressão do antigo regime, a composição do espaço pela cor permaneceu sem significativas mudanças desde o período colonial. Deste modo, o negro não apenas é pesadamente discriminado pela cor da sua pele como também pelo lugar onde mora. Pode-se dizer que esta representação periférica dos negros na cidade nivela este grupo social a uma espécie de sub cidadãos na hierarquia sócio espacial, pois estão sujeitos a uma dupla privação, ou seja, tanto no âmbito econômico-social, como moral perante a sociedade onde que vivem. Silva (2006), em diálogo com o sociólogo Roger Bastide, assinala que:

Essa ocupação dos piores lugares é vista com naturalidade pela sociedade. A ideia de democracia racial naturaliza o racismo; é como se a segregação sócio espacial fosse natural. Bastide (1995) lembra que o negro ocupa o mesmo espaço que o branco: as praças, os jardins, o mesmo ônibus. Embora raramente um branco se sente quando um negro está sentado ou até quando, após a sessão de cinema, descobre que está sentado ao lado de um negro, a surpresa não é tão agradável. Ele chama a atenção para a prática do paternalismo e da padrinhagem como forma de manutenção do *status* dominante do branco e da submissão do negro, que deve permanecer em “seu lugar”, reverenciando a elite dominante (SILVA, 2006, p. 70).

No que diz respeito à participação da população negra na construção da cidade, ao fazermos um levantamento de dados acerca do assunto, pudemos contar com a pesquisa realizada pelo mestre em Ciências Sociais, Marcelo Francisco de Assis, intitulada “Racismo@online.com.br: as relações raciais a partir da análise de blogs” (2011). Nesta, o pesquisador, juntamente com o órgão denominado Divisão de Patrimônio Artístico e Histórico de Maringá (DPAHM), constatou que não há documentos ou mesmo trabalhos que demonstrem a contribuição da comunidade negra na formação da cidade, que, segundo

entrevista concedida pelo chefe dessa instituição municipal na ocasião, foi muito significativa. Tal como aponta o pesquisador e os estudos realizados por Silva (2009), esta realidade também se faz presente em outros municípios de importante destaque no Estado, como é o caso de Londrina:

Diante da oportunidade de desenvolver pesquisas sobre a população negra em Londrina, um dos aspectos que mais me chamou a atenção foi à ausência do negro na história da cidade, em especial daqueles considerados os pioneiros. A cidade homenageia a cada ano aqueles que contribuíram para a colonização da região norte do Paraná e especificamente da cidade de Londrina. Contudo, os negros estão quase que totalmente ausentes, exceto pela presença de um médico, Dr. Justino Climático da Silva (SILVA, 2009, p. 4).

Conforme salienta a autora, houve uma tentativa de apagar da memória da cidade e dessas sociedades como um todo a participação da população negra na construção e desenvolvimento dessa região³⁰, fenômeno que corroborou para existência de um processo de segregação e invisibilidade do negro tanto na constituição da história de Londrina, quanto de Maringá (SILVA, 2009). É interessante notar que essa insistência de suprimir os negros da história do Estado está relacionada ao fato de que, no Sul do país, vigora uma representação da história desses Estados intimamente ligada à ideologia do branqueamento, introjetada no imaginário nacional no fim do século XIX e início do Século XX. Isto é, nessa região, ainda predomina a noção de que a presença do negro foi insignificante e/ou praticamente inexistente (ASSIS, 2011). Nesse sentido, Silva (2009, p. 6) assevera que:

Um esforço persistente para construir a história e restituir os discursos que consideram a formação cultural a partir de pioneiros de origem européia. No caso do Norte do Paraná, onde as migrações oriundas especialmente do Nordeste são expressivas e fundamentais para a configuração da mão-de-obra das lavouras de café nos anos de 1940 a 1980, constata-se, nas histórias dos municípios, os destaques aos italianos, japoneses, alemães, ingleses, entre outros. Mas a presença do povo negro está subestimada ou mesmo apagada.

Portanto, a carência de documentos, oficiais ou extra oficiais, para complementação desta etapa do trabalho, infelizmente deixa uma lacuna a ser preenchida. Assim, nosso

³⁰ Segundo Silva (2009), os trabalhos desenvolvidos pelos precursores da “Escola Paulista”, como Florestan Fernandes, Roger Bastide e Oracy Nogueira, em São Paulo, evidenciaram que, mesmo marginalizado e carente de oportunidades, os negros estavam presentes no processo de consolidação da cidade. Porém, no Paraná, as cidades que dispõem de registros a respeito do negro, de modo geral, fazem alusão somente à presença de comunidades quilombolas existentes na demarcação de cada municipalidade, e não à contribuição desse povo.

propósito de demonstrar a participação da comunidade negra na construção de Maringá e nos municípios dessa região fica no intento que um próximo projeto de estudo possa contemplar também os pioneiros negros destas ilustres cidades e, por conseguinte, comprovar essa significativa participação por meio dos relatos orais. Vale ressaltar que, mesmo com a “ausência”³¹ de trabalhos e documentos que comprovem a influência da população negra na criação da cidade, não deixam de existir, evidentemente, diversas hipóteses a respeito. Segundo apontamentos feitos pelo historiador chefe do DPAHM, João Laércio Lopes, em entrevista realizada em fevereiro de 2010:

Essa população não obteve muito êxito na acumulação de capital, pois muitos desses trabalhadores negros (e também nordestinos) foram os responsáveis pelo trabalho braçal de implantação da ferrovia que corta o município de Maringá, e sendo assim, acabaram migrando para outras regiões para tentar algum tipo de mobilidade (ASSIS, 2011, p. 47).

Nesta esteira, outras suposições sobre essa questão exprimem a ideia de que:

por não serem trabalhadores especializados e não possuírem um trabalho que pudesse lhes acarretar certo acúmulo de capital e de prestígio social, essa população pode ter sido excluída do município de Maringá, no período em que o poder municipal procurou “limpar” as ruas da cidade, acabando com as figuras indesejadas no município recém fundado. [...] os lotes que foram adquiridos nessas regiões não eram acessíveis a qualquer trabalhador, e, além disso, era estipulado um prazo para a construção nos terrenos que eram vendidos (LUZ, 1995), o que pode ter motivado o não estabelecimento no local de alguns trabalhadores que por aqui vieram se aventurar (ASSIS, 2011, p. 47).

Se levarmos em conta os aspectos ideológicos da política nacional de branqueamento do século XX (THEODORO, 2008), a qual disseminou um gradual processo de invisibilidade do negro no Brasil, este passou a ser um estranho em seu próprio território. Sua praticamente inexistência na história oficial de diversas cidades do Paraná revela uma estreita correspondência entre a política nacional e estadual a respeito do fortalecimento da concepção de embranquecimento do estado. Destarte:

Diante da tentativa de “esconder” o negro do território nacional ao longo de todo o século XX, ficou mais evidenciado o caso do Paraná em todos os aspectos da política de embranquecimento. Nesse contexto, pode-se afirmar

³¹ O sentido das aspas no período reafirma nossa descrença com relação a não intencionalidade de não se formularem registros na época sobre a presença dos negros no processo de formação das cidades mencionadas, aspecto que, mais uma, vez legitima a percepção desvalorativa destinada a esse grupo social.

que, nesta região sul do país, não se tratou somente de uma tentativa, mas da concretização desta política, visto até hoje persistir a mentalidade de que o negro não contribuiu em nada para a formação do estado, por nem sequer ter existido escravidão (SILVA, 2009 p. 8).

Em Maringá, dentre a diversidade de povos que aqui se estabeleceram, há uma grande ênfase na imigração japonesa. Assim, é comum no calendário local a realização festividades, em diferentes épocas do ano, em homenagem à comunidade japonesa e abertas à comunidade em geral. Como exemplo recente desses eventos comemorativos, em junho de 2011, no mais recente Shopping inaugurado na cidade (novembro de 2010), realizou-se uma mostra em comemoração ao dia do imigrante japonês. Nesta amostra, o objetivo era contar a história da colonização dos japoneses na cidade e região por meio de apresentações artísticas e apresentação da cultura oriental, no intuito de promover a interação da comunidade japonesa com a brasileira.

Outro acontecimento interessante que ocorreu no município, em junho de 2008, foi a “Comemoração do Centenário da Imigração Japonesa no Brasil”, com a presença da Família Imperial do Japão. Neste evento foi inaugurado o Parque do Japão³² em Maringá, com uma área de 100 mil metros quadrados e com infraestrutura composta por centro cultural, teatro, oficinas e ginásio de esportes. No mesmo período a Universidade Estadual de Maringá (UEM) inaugurou um jardim japonês no campus sede em frente ao Instituto de Estudos Japoneses (IEJ), com a presença do reitor Décio Sperandio e do paisagista japonês Hiroshi Kawashimo, e demais convidados. Em 2010, outra comemoração de destaque na cidade foi o “Festival Cultural em comemoração aos 102 anos da Imigração Japonesa no Brasil” (2010)³³.

Como se pode perceber, poderíamos continuar citando tantos outros eventos que homenagearam a comunidade japonesa em Maringá e municípios da região, como Londrina, Rolândia, Apucarana, Umuarama, pela contribuição dessa parcela da população para o desenvolvimento do Estado e, por conseguinte, do país. Tal como afirma uma das personalidades, Eduardo Suzuki, de família tradicionalista, representante da comunidade japonesa na cidade, em entrevista concedida a um jornal de destaque no município³⁴, “nós sentimos que fizemos a nossa parte e contribuímos com o Brasil. As festas de comemoração do centenário são um reconhecimento, porque se nós não tivéssemos feito nada pelo País, não estaríamos sendo homenageados” (SUZUKI, 2008). Vale ressaltar que, a despeito da colônia japonesa que contabiliza aproximadamente apenas 3% da população maringaense, a

³² Construído com a contribuição de investimentos públicos municipais.

³³ Realizado com apoio da Prefeitura Municipal de Maringá

³⁴ O jornal o qual nos referimos trata-se do O Diário do Norte do Paraná.

população negra da cidade constitui aproximadamente 25% da população local, aspecto que demonstra a progressão do movimento de notabilizar determinados grupos étnicos em detrimento de outros. Vê-se, portanto, a invisibilidade de um grupo social (comunidade negra da cidade) e a valorização retumbante de outro (comunidade japonesa) que detém maior poder econômico e simbólico no município.

Ao explorar diferentes sítios na internet sobre Maringá verificamos, em uma conhecida página³⁵ (que dispõe conteúdos explicativos sobre os mais variados temas e com grande número de acesso por internautas do Brasil e do mundo) que, ao buscamos pela descrição da cidade de Maringá, no tópico referente à demografia os grupos étnicos citados como imigrantes e formadores da sociedade maringaense atual foram: japoneses, alemães, portugueses, poloneses, ucranianos, espanhóis, árabes, judeus, etc. Como imagens ilustrativas deste tópico denominado “*Etnias*”, do lado esquerdo há uma imagem da mesquita mulçumana existente na cidade, e do lado direito o Grupo de Dança Ucraniana de Maringá “*Verkovená*”. Nota-se, portanto, que a população negra não é sequer citada como comunidade integrante dos grupos étnicos que compõem o município. O único instante em que aparece ligeiramente o termo *negros/pardos* durante o texto é na distribuição da população residente por cor, e então, fantasmagoricamente, esse grupo aparece no formato de dado percentual.

Como podemos observar até aqui, a marginalização da comunidade negra maringaense parece se configurar, a olho nu, uma mera consequência no decorrer dos fatos. No entanto, a realidade que se instala é um tanto mais complexa. Ao fazer um levantamento de trabalhos (monografias, artigos) a respeito da discriminação e preconceitos raciais sofridos por este grupo social no município, tivemos contato com algumas histórias de vida que vêm a calhar como exemplos de trajetórias de luta e inconformidade com relação às situações de iniquidade vivenciadas por esta população. Um dos trabalhos encontrados refere-se à monografia de Eva Coelho, intitulada “*Aracy: uma vida de luta e coragem*” (2004). Neste trabalho, a autora demonstra sua preocupação em denunciar, por meio da história de vida de Aracy Adorno Reis, a discriminação e o preconceito existentes na sociedade e as estratégias adotadas por Aracy para superar estas barreiras. A pesquisa também enfatiza as motivações que impulsionaram esta personalidade a fundar e atuar na Associação União e Consciência Negra de Maringá.

³⁵A página a qual fazemos alusão é a Wikipédia. Apesar de consistir em um sítio menos confiável com relação aos de origem oficial, o escolhemos justamente por haver contribuições dos internautas na descrição do conteúdo dos verbetes, o que nos possibilitou observar a representação dos usuários (a imagem que eles constroem) a respeito da cidade de Maringá. Alguns desses conteúdos também estão disponíveis no sítio oficial da cidade.

Aracy nasceu em Lageadinho, na Bahia, em setembro de 1947. Há 33 anos veio para Maringá, onde atuou como educadora e militante a favor da comunidade negra na cidade. Ao contar sua trajetória, numa das passagens que relata as finalidades da existência do movimento negro no município, ela ressalta que a fundamental intenção da Associação é “quebrar, dismantelar todas as mentiras que o negro acreditou, que a negra acreditou nesses 500 anos: que ele era inferior, que ele só servia para trabalho braçal, que a mulher negra é boa de cozinha e cama, que sua religião é macumba”, assim explica que “[...] para dismantelar isso é que temos o grande empenho do movimento, que é falar com o próprio negro” (COELHO, 2004, p.35). Quanto à questão invisibilidade do negro no município, a educadora revela que o primeiro desfile que a comunidade negra foi convidada a participar no aniversário de Maringá, foi em 2001. Sobre a ocasião ela faz a seguinte declaração:

Nossa! Mais foi tão lindo, quando terminou aquelas mulheres que estavam assistindo vinham falar com a gente, mulheres negras se enxergando na gente se valorizando, aí eu vi a importância, quanto tempo nós passamos invisíveis, os japoneses desfilando, os alemães, os portugueses e nunca ninguém convidou o povo negro para estar mostrando sua cultura, então isso foi um avanço também, e as crianças cobram, nós não vamos desfilar esse ano? Você percebe a importância em ser valorizado, outra coisa que marcou, foi um desfile que organizei na escola, e veio uma aluninha branca, pequenininha, eu leciono matemática, mas eu sempre trabalhei estas questões de modo geral, porque eu acho que a criança tem que ter uma visão de vida, e uma menininha veio e pediu: “professora eu posso desfilar também?” Eu falei: “lógico que pode”. Ela insistiu: “mas eu sou branca”, eu respondi: “não tem problema, seja bem vinda, você vai desfilar junto com a gente, eu também tenho uma mistura de italiano, indígena, africano e nós não estamos fazendo um trabalho de separação é bem o contrário só estamos querendo a integração” (COELHO, 2004, p. 48).

Mais adiante, ao comentar sobre um fórum que houve na cidade acerca da temática “O negro na universidade: o direito à inclusão”, coordenado pela Fundação Palmares, o qual contou com a presença de vários professores da Universidade (UEM), Aracy manifesta sua indignação ante o posicionamento de grande parte do público, contrário a política de cotas, e como assinalou a militante a “verdadeira guerra”, que se configurou o evento:

não aguentei, peguei o microfone e falei: vocês sempre tiveram cem por cento (das vagas) estão reclamando dos vinte ou quarenta por cento que estamos pedindo, e daí quando alguém fala contra as cotas normal eu peço para dar uma olhada no mercado de trabalho, nas lojas de Maringá na avenida Brasil, não precisa outro lugar, sai contando quantas lojas têm e quantos negros você vê trabalhando em linha de frente, na chefia, conta quantos, e aí quero que você me diga, eles não querem trabalhar? Eles são preguiçosos? Ou será que a sociedade dita um modelo de ser humano para o

mercado de trabalho, será que é a cor da pele, será que é o cabelo carapinha, será que é o que? (COELHO, 2004, p. 49).

Na continuação, Aracy evidencia uma série de interpelações sofridas pelo movimento e pelos agentes que atuam nele, sobretudo os fatos que a acometeram, positivamente ou negativamente, ao longo de sua caminhada. A educadora narra uma história de vida marcada por sofrimentos, conquistas e sonhos, como sugere Coelho (2004, p. 50), de um olhar que vai além do preconceito e da discriminação, e que traz na ação cotidiana o sentimento de quem “não quer ser mais do que alguém, mas também não quer ser inferior”. Deste modo, o que chama a atenção é a abusiva resistência que se aloja perante o negro em qualquer circunstância em que este busca por melhores condições de igualdade, sendo até mesmo a simples ação de se reunirem alvo de questionamentos como, “vocês se organizam, se reúnem, isso é discriminação” (COELHO 2004, p. 52), restando a Aracy argumentar o que mais notório não poderia ser, mas que poucos conseguem enxergar, que os portugueses se reúnem, os japoneses se reúnem, os alemães reúnem, e não há censuras de nenhuma ordem, enquanto que para o negro os espaços são sempre alcançados a duras penas.

Outros dois trabalhos que ilustram categoricamente o comportamento majoritariamente discriminatório da sociedade maringense frente à comunidade negra e seus pares, diz respeito a duas pesquisas monográficas realizadas em um curso de pós-graduação em Ciências Sociais da UEM entre os anos de 2003 e 2004. A primeira intitulada “A Luta Anti Racista em Maringá”, foi conduzida pelo advogado Alaor Gregório de Oliveira, e a segunda denominada “O Preconceito Racial na Vida Cotidiana” foi desenvolvida pela assistente social Paschoa Amélia Ferrareto. Ambos os estudos demonstram de modo pujante, por meio do relato de histórias de vida, o desejo de se refletir sobre o racismo e seus impactos na formação e vivência de pessoas que, conviveram e convivem lado a lado com as desigualdades resultantes dos preconceitos e discriminações existentes em nosso país.

A primeira pesquisa retrata a história de vida do próprio autor, o qual busca examinar os efeitos do racismo na formação de sua personalidade, bem como destacar sua trajetória de militância e o surgimento da Associação União e Consciência Negra de Maringá, (na qual faz menção à contribuição da professora Aracy). Durante sua narração, o que mais chamou a atenção foi a capacidade de distanciamento alcançada pelo pesquisador (ainda que não reconhecida textualmente) para analisar os fatos que aconteceram em sua vida de uma maneira reflexiva sobre a aceitação ou não de sua negritude. Assim, os conflitos psicológicos

narrados pelo autor expressam intensamente a violência³⁶ (vivida consciente ou inconscientemente) e os obstáculos (de toda natureza) do que representa ser negro em uma sociedade branca.

Sua experiência de vida, somada à militância e atuação na Associação ao longo de vários anos na cidade e região, são, para o autor, pequenos passos, porém significativos avanços para comunidade negra maringaense, visto que revelam uma necessidade imprescindível de observar e divulgar a real situação no negro na família, na escola, nas relações de trabalho, na mídia, ou seja, em todos os aspectos da vida social.

O segundo estudo qualitativo retrata a história de Benedita de Fátima (Benê), nascida em 1958, atualmente aposentada como auxiliar de enfermagem pelo hospital Santa Casa de Misericórdia de Maringá. Neste relato, percebe-se muito presente a questão do ideal identificatório branco nas experiências vividas por Benê no seio de sua família. Deste modo, o sofrimento decorrente disso parece ter sido uma constante em sua vida, mesmo utilizando de diferentes subterfúgios para se livrar das amarras em que se assenta o preconceito racial que, como afirma a própria narradora, acontece de forma “disfarçada”, situações vexatórias no trabalho, na família e em distintos meios de convívio social parecem terem sido fatalmente comuns em sua trajetória, aspecto que assombraram impetuosamente o cotidiano de dona Benê, e ainda assombram diariamente a população negra.

O último fato emblemático ocorrido no município envolveu, além de autoridades locais, a comunidade negra, alguns representantes do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros (NEIAB/UEM), e, em especial, membros da Associação União e Consciência Negra de Maringá. Este evento diz respeito ao veto ao feriado em comemoração ao Dia da Consciência Negra em 20 de Novembro, comemorado, segundo a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (2009), em 757 municípios do país em homenagem a Zumbi do Palmares, símbolo de resistência e luta contra escravidão. O projeto foi proposto por um dos vereadores da câmara municipal e obteve apoio dos integrantes da casa, sendo aprovado, aos dias 3 de fevereiro de 2009, por unanimidade entre os consortes.

³⁶ No prefácio a obra “Torna-se Negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social” (1983), de Neusa Souza, o psicanalista Jurandir Freire Costa assevera que para além da percepção de que refletir sobre as vicissitudes do negro brasileiro é refletir sobre a violência, ser negro em nosso país “é ser violentado de forma constante, contínua e cruel, sem pausa ou repouso, por uma dupla injunção: a de encarnar o corpo e os ideais de ego do sujeito branco e a de recusar, negar e anular a presença do corpo negro” (SOUZA, 1983, p. 2). Esta seria a espinha dorsal da violência racista. A leitura que Costa realiza acerca da obra orienta-se, então, no sentido, de demonstrar como esta violência do branco exerce-se por meio da rigorosa tendência a destruir a identidade do sujeito negro, e porque este internaliza, de modo compulsório, um ideal de ego branco, incompatível com as propriedades biológicas do seu corpo.

No entanto, o fato que gerou polêmica foi que, após a aprovação total dos vereadores, o projeto foi vetado pelo atual então Silvio Magalhães Barros II, que cumpriu mandato de 2004 a 2008 e foi reeleito para mandato até 2012.

Ao retornar para a casa de leis para uma nova votação, a maior parte dos vereadores manteve o veto do prefeito, o que causou muita agitação no plenário. Muito se falou sobre o recuo dos vereadores à aprovação do projeto, mas a notícia anônima que correu publicamente foi que a classe comercial e empresarial da cidade exerceu forte pressão sobre o prefeito e, por conseguinte, sobre os vereadores. As justificativas apresentadas pelo prefeito sugerem que a proposta fere a lei federal 9093/95, a qual estabelece que os feriados civis só podem ser criados pela União, salvo a sanção do aniversário da cidade e de cinco datas religiosas.

Outras argumentações expostas pelos vereadores favoráveis ao veto transitaram em torno de afirmações relativas ao possível prejuízo econômico que teria o município caso houvesse o feriado, à noção de que o feriado não resolveria o problema do preconceito e da discriminação contra os negros, e da concepção de que o feriado poderia gerar ainda mais preconceito contra este grupo social. Logo após o ocorrido, os representantes da câmara aprovaram outro projeto que propunha a realização do 1º Festival de Afrodescendentes na cidade, que lembraria a data em homenagem a Zumbi dos Palmares e movimentaria a economia³⁷.

Em artigo publicado no jornal informativo da UEM, o professor Walter Praxedes, coordenador do NEIAB³⁸ no período, manifestou sua opinião a respeito:

A estratégia de celebrarmos o dia 20 de novembro como o feriado do Dia da Consciência Negra, que em centenas de cidades brasileiras já compõe o calendário oficial, foi formulada pelos movimentos sociais negros para refletirmos sobre as condições materiais e psicológicas em que vivem cerca de 50% dos brasileiros e 25% da população de Maringá, e sinalizarmos para o país e toda a região que estamos mobilizados contra a iniquidade da discriminação racial na nossa cidade. Mas existem aqueles que não compreendem a importância desse dia de exame de consciência para todos os cidadãos e são até contrários ao feriado, alguns por simples indiferença, mas outros o são por razões empresariais e até políticas, como foi demonstrado em Maringá, no processo de aprovação pelos vereadores da Lei 10.952/2008, que instituiu o feriado, o subsequente veto à Lei emitido pelo Prefeito Municipal, Silvio Magalhães Barros II, em 11/03/2009, seguindo suas convicções e atendendo à intervenção realizada pelos dirigentes da Associação Comercial e Industrial de Maringá - ACIM, e a constrangedora falta de independência da maioria dos vereadores da cidade que no dia

³⁷ Informações obtidas por meio de páginas de notícias (PIMENTA, 2009; FESTIVAL, 2009).

³⁸ Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros - Universidade Estadual de Maringá. Disponível na página: http://www.informativo.uem.br/novo/index.php?option=com_content&view=article&id=2452:o-dia-da-consciencia-negra-e-o-racismo-rasileira&catid=128:informativo-859&Itemid=40.

24/03/2009 se submeteram à determinação dos poderes executivo e empresarial, ao votarem favoráveis ao veto à Lei que eles próprios haviam aprovado (PRAXEDES, 2009).

O professor retoma o conceito de racismo à brasileira assinalando a existência, no imaginário nacional, de uma hierarquia entre as raças, onde cada uma ocupa um lugar previamente estipulado na pirâmide social, em que os brancos ocupam evidentemente o topo. Nesta concepção, como assevera Praxedes (2009), não deve haver conflitos ou animosidades, mas o contrário, “os desiguais brancos, negros, índios e mestiços devem se tratar cordialmente, se possível com laços de afetividade e intimidade, tratamento este que permite inclusive a negação da existência racismo”. Assim, segundo o professor, esta é a peculiaridade do racismo à brasileira, ou seja, um sistema racial que tem vergonha de se aceitar como racista, mas reproduz diversos mecanismos que geram humilhação e exploração dos negros, legitimando e valorizando os critérios de diferenciação social, presentes no estilo de vida de cada indivíduo e demonstrados por meio da renda, tipo de ocupação (caráter manual ou intelectual do trabalho), escolarização, participação em instâncias de prestígio social, remuneração, maior ou menor acesso aos bens e aos serviços de consumo. Nesta esteira, o professor assegura que:

Para que isso tenha ocorrido, foi difundido o preconceito de que os negros são bons para participarem de festivais, em atividades esportivas, música popular, dança, culinária, e que são fortes para os trabalhos braçais e o sexo, ao mesmo tempo em que são indisciplinados para aquelas atividades que exigem paciência, concentração, persistência, inteligência e racionalidade. Para o pensamento racista, estas últimas características são mais encontradas nos europeus e seus descendentes considerados brancos (PRAXEDES, 2009).

O sociólogo ainda explica que é justamente contra todos esses estereótipos, e na tentativa de alcançar melhores condições de vida e dignidade para todas as pessoas de nosso país, independentemente de sua cor, é que, tal como aconteceu em Maringá na ocasião em que a Lei foi censurada:

uma sociedade civil participativa e questionadora formada por entidades anti racistas, movimentos sociais de trabalhadores, movimentos pastorais, estudantes, professores, jornalistas e parlamentares independentes continuarão trabalhando para que os nossos dirigentes e representantes compreendam um dia que os direitos de cidadania, que incluem a memória e a celebração das lutas pela liberdade e a igualdade entre negros e não-negros na nossa cidade e país, não podem ser colocados em segundo plano

em relação aos interesses comerciais e políticos de uma minoria (PRAXEDES, 2009).

Em outro informativo da Universidade Estadual de Maringá (PRAXEDES et al, 2009) que, dentre outras discussões, fazia alusão à postura equívoca e desrespeitosa dos membros da câmara municipal e do prefeito, com relação ao veto do feriado, o jornal evidenciou que a realização do festival não era consenso entre a comunidade negra nem entre os que trabalham com as questões do negro na cidade. O presidente da Associação União e Consciência Negra de Maringá, Alaor Gregório de Oliveira, salientou que a instituição do ponto facultativo nada representava, o informativo também reforçou que o negro não precisa de festival, porém necessita que o 20 de novembro seja recordado como dia de luta contra a discriminação racial.

Nesta seção, buscamos elaborar um panorama geral da estrutura sócio espacial de Maringá, a fim de delinear pontualmente as tênues fronteiras que circunscrevem a “Cidade Canção³⁹”, tanto no sentido do espaço físico, quanto dos elementos redutores a uma integração entre as diferentes etnias de dimensões mais favoráveis a toda população. Como se pode perceber, a exemplo da situação sócio espacial de Maringá, a segregação, digamos, interétnica, sinalizada anteriormente, se atualiza nesta região, ao passo que as estruturas segregacionistas (espaciais e sociais) se reproduzem indiscriminadamente e se legitimam por meio de ações, tanto do poder público local, quanto dos grupos sociais que constituem a população da cidade. As configurações deste quadro no âmbito das ocupações nos centros comerciais pesquisados neste trabalho são um reflexo do mesmo, porém de modo mais acentuado; é o que iremos discutir no próximo capítulo.

Faz-se necessário ressaltar que a análise a qual procuramos realizar não pretende de maneira alguma esgotar os aspectos históricos, políticos e sociais que abrangem as questões suscitadas nesta etapa do trabalho. Nosso intuito foi de apresentar brevemente ao leitor o terreno em que se estabelece a pesquisa de campo desenvolvida neste estudo. Procuramos demonstrar, portanto, os principais aspectos que acompanham as características da cidade. Vale lembrar que também existem outras fontes e possibilidades que podem permitir ao leitor um maior aprofundamento dos conhecimentos sobre essa curiosa engrenagem que envolve a realidade local. Por ora, este é o panorama geral no qual se lançam as etapas quantitativas e qualitativas deste trabalho, o qual nos pareceu mais apropriado explanar. Passamos adiante para uma maior aproximação ao objeto de estudo e, posteriormente aos resultados preliminares.

³⁹ Alcinha dada a Maringá em alusão a canção de Gilbert de Carvalho “Maringá, Maringá”, que dá nome a cidade e a várias casas comerciais.

2.3 OS SHOPPINGS CENTERS NO CONTEXTO URBANO SOCIAL E O LUGAR DESTINADO AO NEGRO

É interessante notar as diversas formas pelas quais diferentes atores sociais fazem menção aos complexos comerciais denominados shoppings centers em nossa sociedade. Desde o período de seu surgimento estes espaços foram caracterizados, ao longo dos anos, de distintas maneiras, sendo identificados tanto como símbolos genuínos de modernidade e sofisticação, no que tange os aspectos elementares da sociedade de consumo, e, por conseguinte cultura do capital, como autênticos templos de entronização da mercadoria e marginalização econômica social (PADILHA, 2006).

Ao fazermos uma rápida passagem pela história dos dois shoppings selecionados⁴⁰ nesta pesquisa, percebemos que a criação de ambos é recente se comparados aos primeiros complexos comerciais desse gênero no país. Contudo, se observados conjuntamente com a história da cidade, os dois são considerados como marcos significativos no desenvolvimento do município e, por conseguinte, do modo de vida da sociedade maringaense. Esta seção é dedicada, inicialmente, à apresentação dos estabelecimentos comerciais selecionados para realização da pesquisa, e sequencialmente, a uma breve análise dos complexos comerciais assim caracterizados e sua influência na vida das pessoas que privilegiam tais ambientes como meio de consumo e lazer.

O shopping Avenida Center está localizado na Avenida Mauá, 3094, esquina com a Avenida São Paulo, ambas interligam áreas centrais da cidade com regiões um pouco mais afastadas do centro. A primeira avenida inicia-se próximo ao terminal rodoviário municipal, de modo que, ao sair do terminal pela Avenida Centenário e seguir em linha reta a próxima Avenida, após o cruzamento de frente a rodoviária é a Avenida Mauá. O trajeto da rodoviária até o Shopping é de aproximadamente 2,5 km, sendo que este percurso a pé pode ser feito em 30 minutos. Já a Avenida São Paulo, que é paralela aos dois Shoppings pesquisados, inicia-se próximo ao Parque do Ingá, considerado um dos principais pontos turísticos da cidade e caracterizado popularmente como santuário ecológico em pleno centro urbano, finalizando

⁴⁰ Maringá possui atualmente cinco shoppings centers, Shopping Avenida Center, Shopping Cidade, Shopping Mandacaru Boulevard, Shopping Maringá Park (antigo Aspen Park Shopping Center) e Shopping Catuaí Maringá. Todos possuem características muito peculiares quanto sua dimensão, localização e público frequentador.

seu curso na avenida de maior fluxo de trânsito da cidade, Avenida Colombo, recentemente caracterizada como BR276⁴¹.

Por se localizar em uma área comercial central, o shopping é cercado por uma ampla variedade de lojas, sendo comuns em suas dependências bares, restaurantes, pizzarias, comércios de roupas, calçados, cosméticos, eletrônicos (aparelhos celulares, computadores), colchões, estacionamentos privados, etc. Além dessa vasta rede de serviços organizada nas proximidades do shopping Avenida Center, a 650 metros de distância encontra-se o terminal rodoviário da cidade, que possibilita, diariamente, o trânsito de centenas de pessoas, sendo uma grande parte dos trabalhadores – inclusive dos shoppings – das regiões mais periféricas do perímetro urbano e municípios vizinhos ao centro da cidade.

O shopping foi inaugurado no final da década de 80, e teve como idealizadores e realizadores do projeto o grupo Ingá Empreendimentos. Atualmente, atende mensalmente cerca de 700 mil pessoas de Maringá e região⁴². O estabelecimento possui aproximadamente 200 lojas e ocupa uma área com mais de 39.335,45 m², com cerca de 23.743,88 m² de área bruta locável. Boa parte das lojas que lá se encontram são representantes de marcas consideradas importantes tanto no âmbito nacional quanto internacional. O shopping tem como principal slogan a garantia de um ambiente confortável, moderno e seguro. Não obstante, nesse conjunto de estratégias e ações que visam aumentar a aceitação e fortalecer a imagem do local, outras expressões são inventadas e reinventadas com frequência, procurando demonstrar sempre que o estabelecimento “tem as melhores lojas, a melhor localização, os melhores preços e gente bonita!”⁴³.

Situado também na região central da zona comercial de Maringá, o Shopping Center Maringá Park está localizado na Avenida São Paulo, 120 (descrita anteriormente). Como destacamos anteriormente, em suas imediações, além de uma vasta diversidade de lojas representantes de diferentes segmentos comerciais, mais preponderantemente roupas, calçados e alimentos, está o Parque do Ingá, um dos mais conhecidos cartões postais do município. O trajeto a pé entre o shopping e o parque é de aproximadamente 3 minutos. Vizinhas ao estabelecimento há duas redes comerciais também consideradas como pontos referenciais da cidade em termos de consumo, tanto para as pessoas que vivem ou trabalham no entorno, quanto para transeuntes da região. Assim, do lado esquerdo do shopping está uma

⁴¹Informações obtidas por meio do recurso *Google Maps*, disponibilizado pelo Google, site popular de buscas na rede mundial de computadores (internet).

⁴² Como vimos nos capítulos anteriores, Maringá constitui-se no pólo macro-regional no setor de comércio e prestação de serviços, sendo, portanto a principal referência, para os moradores das cidades vizinhas.

⁴³Slogan publicado no recurso *Google maps*, quando indicado a localização do shopping.

das lojas de um grupo de supermercados amplamente conhecido no Estado, e do lado direito uma loja nacionalmente propalada que oferece um conjunto de produtos e serviços diversificados, com grande movimento e popularidade entre os consumidores de Maringá e municípios próximos.

O shopping center Maringá Park tem cerca de 30.000 m² e possui aproximadamente 23.000 m² de área bruta locável. Sua primeira inauguração foi em abril de 1996, como o nome de Aspen Park Shopping Center Maringá. A elaboração e execução do primeiro projeto teve a frente, como principal grupo de empreendimento, o grupo Kadima Empreendimentos. Após 12 anos de atividade no município, sob nova administração, o shopping é reinaugurado. Com o nome de Maringá Park, o shopping passou por um período de considerável expansão de suas dimensões, com destaque ao arquiteto responsável pelo projeto Eduardo Mondolfo. Para que fosse efetivado o plano de reestruturação e ampliação do estabelecimento foram investidos R\$ 20 milhões.

O faraônico projeto visava à valorização dos espaços, ou seja, a humanização destes, e preservava o ensejo de que as pessoas pudessem fazer do ato de comprar um agradável passeio. A concepção do projeto de ampliação faz alusão ao “compromisso histórico” da cidade de proporcionar uma qualidade de vida exemplo para o país. Isto é, representava para o shopping tornar os espaços que compreende sua área total mais amplos, de modo a criar um ambiente que estivesse em perfeita harmonia com a Cidade Canção ou Cidade Verde⁴⁴, assim fazendo analogia com suas vias projetadas e largas avenidas.

O slogan do Maringá Park pressupõe que, além do conforto e segurança, é essencial proporcionar ambientes de atrações para públicos diversos. Nesse sentido, a visão do shopping compreende que o espaço para atividades comerciais deve ser também um lugar para encontros, logo, um lugar de compras e passeio. Por esta forma, a representação de excelência do consumo comercial, acompanhado de entretenimento, são aspectos centrais difundidos pelo shopping. O objetivo principal seria oferecer, portanto, um lugar de conforto, segurança, e que abriga as maiores e melhores lojas, serviços, entretenimento e, sobretudo, um ambiente que prima pela humanização. Vale lembrar que ambos os shoppings selecionados neste trabalho, além de se situarem em regiões centrais da cidade, encontram-se bem próximos um do outro, sendo a distância entre eles de duas quadras, isto é, 350m.

⁴⁴O título de cidade canção deve-se ao próprio nome que lhe foi conferido, por ser este inspirado na música de Joubert de Carvalho “Maringá, Maringá” (como vimos no capítulo introdutório). Já a denominação de cidade verde se dá por ser uma cidade muito arborizada, com imensa quantidade e variedade de árvores que garantem durante todo o ano uma floração intensa. Aspecto que atrai turistas e habitantes pela beleza das árvores e pelo clima agradável que elas proporcionam. Ambas as designações também dão nome a diversos estabelecimentos comerciais da cidade e a empresas de transporte coletivo.

2.3.1 As minudências do consumo

A professora e pesquisadora Valquíria Padilha no livro *“Shopping Center: a catedral das mercadorias”*, explica que, ao oferecer estrategicamente a alternativa do lazer para os grupos de médio e alto poder aquisitivo, estes espaços comerciais se constituem em uma nova unidade de consumo, denominada pela autora como shoppings centers híbridos. Segundo Padilha (2006, p. 187), tais lugares caracterizam-se por serem locais capazes de atrair pessoas que se identifiquem entre si, em alguma medida, constituindo-se como lugares de segregação social, especialmente no Brasil. Deste modo, representam templos de consumo das sociedades capitalistas, que são cientificamente e minimamente projetados para hegemonia do ato de adquirir mercadorias, serviços, alimentação, lazer, distinção social, segurança, e por fim, ilusão de felicidade (PADILHA, 2006).

Para Padilha (2006), a associação consumo e lazer configura uma nova forma de apropriação do espaço urbano e de estabelecimento de novos hábitos. Cria-se uma espécie de espaço urbano ideal, onde o que impera é o princípio simbólico da reprodução da ideologia dominante. Assim, o imaginário predominante nesses ambientes seria o do estado pleno da vida pelo consumo e pelo enriquecimento material; nesses espaços, as mentes podem se ocupar apenas dos seus desejos e interesses individuais. Nesta perspectiva, conforme a autora:

Esse mundo de sonhos que é o shopping center acaba reforçando nas pessoas uma imagem de sociedade individualista, em que os valores propagados são todos relacionados às necessidades e desejos individuais. Assim, colabora para uma deterioração da constituição do ser social e para um retardamento do projeto de emancipação, uma vez que um “ser social emancipado” identifica, entre outros fatores, as necessidades individuais e as da coletividade. Nesse espaço de consumo, os homens acabam sentindo que podem facilmente romper os limites da vida coletiva e os compromissos do convívio em grupo. O que prevalece é a vontade da posse, da distinção ou da participação em um grupo social privilegiado e, com isso, do poder individual – ainda que ilusório (PADILHA, 2006, p. 189).

A busca da felicidade pela materialização dos sentimentos, dos desejos e do prazer torna-se algo habitual. Como podemos observar no excerto acima, mais que um significativo instrumento de manutenção do capitalismo, o shopping center atua de modo a extirpar os espaços públicos e os valores sociais e, por conseguinte, coletivos. Por esta forma, contribuindo para o processo de enfraquecimento do “ser social” e do sentido de comunidade. A insistência de manter apenas o lado positivo do mundo no interior de sua estrutura, por meio da eliminação da dimensão do real e construção de um mundo harmônico e artificial, faz

desse centro comercial um lugar de satisfações essencialmente efêmeras e compensatórias (PADILHA, 2006).

Destarte, ao dissimular as contradições da vida social e psíquica dos indivíduos, proporcionando um excelente serviço de depuração social ele “acaba se transformando em atração turística de uma cidade ou passa a ser destacado como uma parte da formação histórica dessa cidade, ou seja, é por isso que o shopping center ganha a dimensão que tem no ‘inconsciente coletivo’. Ele deixa de ser apenas um centro de compras e torna-se um ‘paraíso’ urbano para os privilegiados” (PADILHA, 2006, p. 190). Portanto, ainda em consonância com o pensamento da autora, verifica-se que, quanto maior o sucesso do modelo atual do shopping center, enquanto espaço singular para realização do capital, maior o fracasso da plenitude do ser social.

Ao refletirmos sobre a questão dos shoppings centers no contexto urbano social em Maringá, a obra “*Cidade de Muros*” da pesquisadora Teresa Pires do Rio Caldeira, se assenta como uma importante referência para se pensar a dimensão da segregação sócio espacial que estes espaços representam para uma determinada região ou até mesmo cidade. Não apenas universos privados para a elite, os shoppings se inserem no conjunto de empreendimentos urbanos que, segundo a autora, se instituem como verdadeiros enclaves fortificados.

Conforme a discussão apresentada anteriormente, Caldeira (2001) também procura demonstrar como tais empreendimentos alteram substancialmente o modo como as pessoas das classes médias e altas vivem, consomem, trabalham e gastam seu tempo de lazer. A autora argumenta que todos os tipos de enclaves fortificados, como por exemplo, conjuntos de escritórios, shoppings centers e condomínios fechados, partilham de algumas características básicas:

São propriedade privada para o uso coletivo e enfatizam o valor do que é privado e restrito ao mesmo tempo que desvalorizam o que é público e aberto na cidade. São fisicamente demarcados e isolados por muros, grades, espaços vazios e detalhes arquitetônicos. São voltados para o interior e não em direção à rua, cuja vida pública rejeitam explicitamente. São controlados por guardas armados e sistemas de segurança, que impõem as regras de inclusão e exclusão. São flexíveis: devido ao seu tamanho, às novas tecnologias de comunicação, organização do trabalho e aos sistemas de segurança, eles são espaços autônomos, independentes do seu entorno, que podem ser situados praticamente em qualquer lugar. Em outras palavras, eles pertencem não aos seus arredores imediatos, mas a redes invisíveis. (CALDEIRA, 2001, p.258-259).

Estruturalmente, os enclaves privados e fortificados expressam uma relação de negação e ruptura com as demais esferas da cidade, manifestando-se como a face moderna do espaço público estendido a “livre circulação”. Além de conferirem status, estes espaços também exprimem o aprofundamento das diferenças sociais e produzem meios para asserção de distância e desigualdades sociais. Assim como salienta Caldeira (2001), os enclaves estabelecem uma posição de oposição à cidade, observada, por esta ótica, como um mundo deteriorado no qual não há apenas poluição sonora, visual, mas, sobretudo, confusão e mistura, ou seja, heterogeneidade social.

Nota-se que, para além da busca pela aquisição de mercadorias, segurança, equipamentos e serviços, proporcionados por estes espaços privados e autossuficientes, as classes sociais aqui destacadas alimentam um sentimento de necessidade de homogeneidade social – aspecto que demonstra o fortalecimento de um fenômeno sintomático na sociedade brasileira, o de estratificação social, o qual é reproduzido eficientemente nestes ambientes, por meio de uma exclusão que é cuidadosamente e rigorosamente praticada. Como resultado da fomentação desses novos empreendimentos urbanos, identificados por Caldeira (2001) como enclaves fortificados, têm-se a internalização de sua mensagem principal: medo, suspeita e segregação.

A soma desses elementos à valorização do afastamento do convívio social e a novas formas de exclusão concorrem para criação de uma cidade na qual a separação se estabelece em primeiro plano, e a qualidade e valorização dos espaços públicos, e os encontros sociais que neles eram possíveis, se alterou significativamente. Por esta forma, os espaços urbanos que reificam as noções até aqui apresentadas não fortalecem a cidadania, mas contribuem para sua corrosão, ao passo que os grupos sociais economicamente mais favorecidos não reconhecem outros grupos sociais como cidadãos, como sujeitos de direitos independentemente de suas diferenças.

Respeitando as particularidades e especificidades apresentadas até o presente momento sobre a cidade de Maringá e região metropolitana, é esse o ambiente o qual a população negra maringaense se apresenta e experimenta alcançar um espaço, nas ocupações disponíveis nos complexos comerciais aqui mencionados. Neste instante, podemos questionar se alguém tem alguma dúvida de que, ao longo de toda a história da sociedade brasileira e maringaense, vamos encontrar os indivíduos considerados negros como os mais suscetíveis de se alojarem nas piores posições? E/ou sendo pesadamente discriminados nesses espaços no momento em que procuram emprego, quando já atuam neles, ou simplesmente quando pretendem acessá-los enquanto consumidores de mercadorias ou lazer?

Pela estrutura sócio espacial apresentada a respeito do município e pela baixa representatividade desse grupo social nos ambientes aqui analisados – conforme evidenciaremos na seção a seguir – tendo em vista os mecanismos de exclusão intrínsecos à lógica dos shoppings centers, tanto no âmbito local quanto nacional, conjugado a lógica da branquidade que se instituiu a ideologia racial na sociedade brasileira (SOUZA, 1983), presume-se que esta população dificilmente se sentirá estimulada a procurar uma ocupação nesses ambientes, visto que o próprio transitar desinteressado de um final de semana pelos corredores e dependências do “fabuloso e encantador mundo das mercadorias” pode ser desagradável e/ou “naturalmente” constrangedor. Este aspecto foi contundentemente evidenciado pelos entrevistados no trabalho de campo⁴⁵, na etapa quantitativa e, principalmente, na qualitativa, em diferentes estabelecimentos comerciais em que aplicamos os questionários. Era comum ouvirmos afirmações do gênero, o que ficou ainda mais manifesto nas entrevistas gravadas. Vejamos uma passagem em que uma funcionária, identificada com o número 05⁴⁶, ao ser questionada⁴⁷ sobre quais as maiores dificuldades para conseguir um emprego no shopping em seu ponto de vista, revela que:

Então, assim acho que a primeiro momento e pelo menos pra mim de uma maneira pessoal é o medo, é primeiro porque você não vê muitas pessoas assim é, você não vê negros trabalhando muito nesse mercado, então pra mim a princípio era o medo, porque eu já tinha medo de é... Porque como não é uma coisa assim totalmente acessível para o seu lazer, de um modo geral, então quem dirá mais para, nossa, trabalhar lá. Então essa foi a primeira barreira que eu tive que vencer, de acreditar que isso é possível, não tá é possível então... A primeira vez que eu levei (currículo) mesmo sendo no... (em um dos estabelecimentos da praça de alimentação), mesmo sendo é, no ramo da alimentação assim, eu fui com muito receio, eu fui com muito receio. Infelizmente é uma realidade, que depois trabalhando lá você vê que as pessoas, os negros que você vê mais são estudantes que vem de fora para cá, que assim eles vão mais é, sem pudor mesmo para eles é um lugar de senso comum e algumas famílias, mas não é uma coisa que você vê com muita frequência também para lazer, as pessoas utilizarem o shopping para lazer, para trabalho então. E uma coisa que eu pude observar tipo, é que você é atendente, você está trabalhando aqui, mas isso é o máximo que você pode conseguir, então independente do grau de instrução que você tenha, tipo, se contenta que aqui foi o máximo que você conseguiu, não tenta ir um pouquinho além disso. Até mesmo pela questão de oportunidades mesmo, nesse sentido, falando de uma maneira prática, você ter mais instrução, ter mais conhecimento não só no campo é, onde estava sendo disputado a vaga como de uma maneira geral, é e daí, tipo, que você tenha cursado uma

⁴⁵ A pesquisa de campo é tema de análise do próximo capítulo.

⁴⁶ A identificação numérica dos funcionários entrevistados na fase qualitativa da pesquisa de campo é justificada na última seção do terceiro capítulo deste trabalho.

⁴⁷ Questionamento pertinente à etapa qualitativa do trabalho de campo, no qual discutiremos mais detalhadamente no capítulo seguinte.

faculdade embora não tenha completado, mas você cursou uma faculdade, você tem um conhecimento, um grau de instrução um pouco maior e melhor, mas tá e daí? E daí?

Neste trecho da conversa, a informante dispara afirmativas não só relacionadas à sua apreensão pessoal para se aproximar e se familiarizar minimamente com o ambiente, e a não presença do negro e/ou famílias negras nestes espaços, como também denuncia outros fatores importantes para a compreensão de como operam as ideologias racialistas (GUIMARÃES, 2009) nestes estabelecimentos comerciais na dinâmica da situação da posição das pessoas negras. Assim, quando nossa informante relata que, independentemente do grau de instrução de uma pessoa (negra), sempre haverá um espaço delimitado para ela, faz alusão (consciente ou inconscientemente) ao fato de que o sistema de hierarquização social existente em nosso país encarrega-se de exprimir uma mensagem de diferenciação racial compartilhado coletivamente, em que situa os grupos sociais numa espécie de reino natural endodeterminado para cada um deles na estrutura social. Assim, conforme a informante, caso você pertença ao grupo social caracterizado como negro, você deve contentar-se, pois não conseguirá algo melhor. Sobre o sistema hierárquico cravado no país, o antropólogo e professor Roberto Da Matta em sua obra “Relativizando: uma introdução à Antropologia Social” (1984) enfatiza que:

Num meio social como o nosso, onde – cada coisa tem seu lugar demarcado e, como corolário, - cada lugar tem sua coisa – os índios e negros têm uma posição demarcada num sistema de relações sociais concretas, sistema que é orientado de modo vertical: para cima e para baixo, nunca para os lados. É um sistema assim que engendra os laços de patronagem, permitindo conciliar num plano profundo posições individuais e pessoais, com uma totalidade francamente dirigida e fortemente hierarquizada (DA MATTA, 1984, p. 76).

Da Matta (1984, p. 77) ressalta ainda que, nesses sistemas hierarquizados, as pessoas de cor de pele mais escura sofrem com mais frequência situações de discriminação ou de segregação. Para o autor, o ponto de vista crítico de todo nosso sistema, consiste em sua profunda desigualdade. Assim, o que as relações sociais denunciam são estruturas de poder (extremamente arraigadas), diferenciadas e hierarquizadas em conjunto de elementos fundados num credo igualitário explícito. É interessante notar que a organização hierárquica,

que se faz presente na sociedade brasileira é tão internalizada que, por vezes, entre nós, passa despercebida⁴⁸.

Nesta lógica, é possível perceber que o mito da democracia racial⁴⁹ (GUIMARÃES, 2009), cumpre excelentemente seu papel nesses espaços de segregação, ao passo que colabora fundamentalmente para construção de uma atmosfera harmônica e igualitária, dissimulando o já não notado sistema de hierarquia social hegemônico. Mesmo que de forma lenta e gradual, nota-se que, ao longo dos anos, a população negra, tradicionalmente e historicamente excluída dos processos sociais, foi aos poucos conquistando espaços e se integrando à ordem social competitiva, ou seja, ao sistema vigente de classes sociais. Destarte, o negro era, e ainda é, em todas as circunstâncias, sujeito a dar provas ultra convincentes de sua capacidade de ser, pensar e de agir como equivalente moral do branco, ou então, fazendo uma acepção vulgar do termo, utilizando-se de certa “cordialidade” para driblar o preconceito. Neste aspecto, é importante refletirmos sobre a questão de que, a história da ascensão social do negro brasileiro consiste: na história de sua assimilação aos padrões brancos de relações sociais, de submissão ideológica de um “grupo racial” em presença de outro que se lhe faz hegemônico, e de uma identidade renunciada, em atenção às condições que estipulam o preço do reconhecimento ao negro com base na intensidade de sua negação (SOUZA, 1983, p. 23).

Nesses complexos comerciais, mais do que em qualquer outro lugar, o clima que impera ainda é aquele que procura manter a manutenção de uma espécie de dispositivo de atribuições de qualidades negativas aos negros, elaborado há décadas atrás, com o objetivo de manter o espaço de participação social do negro nos mesmos limites estreitos da antiga ordem social (SOUZA, 1983, p.19-20). Pode-se considerar que, nesses ambientes, as pessoas negras, quando não localizadas no posto social e ideologicamente determinados a elas, são identificadas como uma das categorias de classificação social que o termo *outsiders* implica, isto é, indivíduos quebradores das “regras gerais” e/ou padrões estéticos e socioeconômicos aceitos e previstos para estes lugares, isto é, sujeitos desviantes.

O conceito de *outsiders*, desenvolvido por Howard Becker em seus estudos de sociologia do desvio, na obra intitulada “Outsiders: Estudos de sociologia do desvio” (2008), demonstra, dentre outros aspectos⁵⁰, como uma pessoa ou grupo social pode ser encarado, por

⁴⁸ No trabalho de campo, podemos observar que a maior parte dos entrevistados (etapa quantitativa – aplicada tanto para empregadores, quanto para funcionários) naturaliza quase que em absoluto o sistema de hierarquia baseado na lógica do “um lugar para cada coisa, cada coisa em seu lugar” conforme sustenta Da Matta (1984).

⁴⁹ Mecanismo ideológico amplamente observado no trabalho de campo (etapa quantitativa e qualitativa) que é exemplificado, por meio das falas dos interlocutores, e melhor desenvolvido, nos próximos capítulos.

⁵⁰ No início de sua obra o autor distingue diferentes formas (definições) de desvio consideradas pelos cientistas. No presente trabalho, desenvolvemos sucintamente apenas a que mais - conforme a perspectiva aqui abordada -

meio de processos de interações simbólicas, como *outsider* em diferentes espaços de convívio social. Os indivíduos assim caracterizados, quando infringem alguma regra imposta e legitimada num dado “nicho social”, são vistos como um tipo especial de pessoa que supostamente possui uma inclinação para “quebrar regras”, sendo então identificados como sujeitos desviantes. Ao explorar as várias concepções de desvio, Becker (2008) também faz referência a quem cria essas regras. Para o autor, quem as faz são os agentes sociais quem detêm o poder legal ou extra legal, que têm a capacidade de coagir os outros indivíduos a seguir as regras que cria. Esse poder variar de acordo com características como gênero, etnia ou idade (BECKER, 2008).

Seu estudo é considerado por muitos intelectuais e pesquisadores do tema como atemporal, pois aborda um campo de estudos que já existia desde o aparecimento das sociedades humanas, e que se acentua na sociedade contemporânea: a questão do desvio. Evidentemente, desde que se dá conta de uma pluralidade de sociedades com os seus respectivos grupos e normas específicas, que surge conjuntamente o conceito de comportamento desviante. Deste modo, trata-se de um trabalho que mantém a sua eficácia na atualidade, e que sem dúvida continuará a ser proeminente no futuro.

Ao argumentar sobre as várias definições de desvio, Becker (2008) salienta que podemos observar facilmente que diferentes grupos consideram diferentes coisas desviantes. Segundo o autor, isso sinaliza “a possibilidade de que a pessoa que faz o julgamento de desvio e o processo pelo qual se chega ao julgamento e à situação em que ele é feito possam todos estar intimamente envolvidos no fenômeno” (BECKER, 2008, p. 17). Tal concepção sociológica concebe o desvio como uma transgressão de alguma regra geralmente aceita por um grupo ou sociedade e que, é claro, é criada por ele. Para Becker (2008), os grupos sociais dão origem ao desvio ao criar regras cuja transgressão constitui desvio e ao pôr em prática essas regras a pessoas particulares e rotulá-las como outsiders. Neste momento, fazemos uso da noção de desvio com acepção do termo no sentido coletivo, isto é, o qual estabelece rotulações (representações) compartilhadas por um grande número de pessoas sobre diferentes os grupos sociais, de modo a criar categorias classificatórias e comportamentais para negros e índios, por exemplo. Vejamos agora situações em que a atuação e/ou presença do negro nos centros comerciais pesquisados é veemente indagada pelo público consumidor. O excerto que segue expõe alguns dos exemplos dados pela informante anteriormente citada, a respeito da questão da discriminação dentro dos espaços pesquisados:

se aproxima do nosso objeto de pesquisa e, por conseguinte é amplamente discutida por Becker em seus estudos sobre desvio.

É mais ai assim, é aquela coisa assim bem é mascarada assim sabe? Maquiada pelo dia-a-dia né, e sei lá pela mídia assim de um modo geral. Então ai tinha assim, tinha essas coisinhas do dia-a-dia, tipo você chegar para resolver algum problema e: Ah! Mas, é você? É sou eu, porque algum problema para você? Ou tipo é: Oque que você faz aqui? Você é responsável pelo o que? É sabe assim tipo, ou então, ai teve outro caso também é, de uma mulher chegar, e acho que a criança dela derrubou alguma coisa no chão, não lembro se era sorvete, se era refrigerante, ai ela chegar assim: Moça você que é da limpeza? Como assim? Sabe? Sendo que o uniforme do pessoal da limpeza é extremamente diferente do nosso e de todas as pessoas, de um modo geral, e o uniforme de todos da loja é igual, tirando o do pessoal de chefia assim, o chefe de seção, o chefe de crediário, que usam roupa normal, do cotidiano. Agora eu estava com o uniforme normal igual dos outros, calça preta, sapato preto e camiseta preta, você que é da limpeza? Como assim? Ai eu falei assim, não minha senhora eu não sou, mas eu posso chamar uma pessoa responsável para você, ai né enfim... Coisas assim do gênero. Então a associação que as pessoas fazem, ainda hoje, é assim, é que o negro normalmente ele esta num cargo não menos importante, mas inferior né, tipo, ligado a limpeza, a cozinha, ou alguma coisa assim do gênero, nada que possa estar à frente de alguém.

O desvio, conforme o ponto de vista aqui observado, traduziria, portanto, uma espécie de rotulação insistente que a sociedade aplica aos diferentes grupos sociais existentes. A atitude desviante faz do desvio algo inerente ao indivíduo, como se ele tivesse uma predisposição para infringir regras sociais estabelecidas. Ainda que incorra no risco de traçar uma análise, digamos, excêntrica do conceito, supondo que o termo “*outsider*” seria o mais adequado para designar pessoas que são consideradas desviantes por outras, fixando-se, fora do âmbito dos membros “normais” do grupo socialmente aceito nos espaços comerciais mencionados neste trabalho, a contenda da cor torna-se fundamental, neste caso, ao passo que ser negro em nosso país imputa uma identificação de indivíduo despossuído de valores, de civilidade, de cidadania, e precisamente, devido à maior concentração de melanina, a analogia grosseira à miséria intelectual e material, logo sujeitos inadequados à construção social, simbólica e estética que compõe os shoppings centers. Sem falar nas ideias relacionadas à crença da inferioridade, e também, na propagação de uma suposta degenerescência mental dos negros e mestiços, e sua propensão ao crime⁵¹.

Apesar da desmistificação de todos os aspectos supracitados, sabe-se que estes não desapareceram, e não desaparecerão, do imaginário coletivo de um dia para o outro, leva-se anos ou até mesmo décadas e séculos para que se possa mudar e/ou alterar significativamente as noções que, de acordo com um contexto político e ideológico específico, foram

⁵¹ Noções difundidas principalmente nas teses de Nina Rodrigues (1862-1906), Euclides da Cunha (1866-1909) e Oliveira Viana (1883-1951).

socialmente construídas, difundidas e inculcadas no interior da sociedade e, por conseguinte, no pensamento social a respeito da população negra no país. Com efeito, a aproximação com as concepções de comportamento desviante apresentado por Becker só atingirá sentido real, para análise do grupo social aqui destacado, à medida que se compreender que saber-se negro (a) na sociedade brasileira é viver a experiência de ter sido massacrado (a) em sua identidade, confundido em suas perspectivas, submetido a exigências, e compelido a expectativas alienadas (SOUZA, 1983, p. 18). É, também, estar impelido a comprometer-se a resgatar sua história e recriar-se em suas potencialidades. Nesse sentido, a atitude desviante atuaria quase como algo inerente à personalidade das pessoas consideradas negras no país. Tudo isso devido às caracterizações que constituem o quadro imaginário e ideológico o qual aponta o negro como sujeito desviante (quando não alocado no meio destinado a ele na estrutura social) fator resultante das ideias racialistas que impregnaram o tecido social desde os primórdios do sistema escravista e se reproduzem até os dias de hoje, contaminando nossas instituições, nosso modo de ser, pensar e agir ante o negro brasileiro.

Portanto, o lugar do negro nos centros comerciais aqui descritos, se atualiza, deploravelmente, ao passo que este busca transpor o sortilégio da cor por meio de consumos simbólicos. Ou seja, nestes espaços nos quais o modo e as possibilidades de consumo são o que “caracterizam” e/ou tornam o indivíduo mais cidadão que outro, que o exercício da cidadania está estreitamente relacionado com o sistema de consumo, a aquisição de bens, dos mais diversos tipos, consistiria no instrumento legitimador de sua existência enquanto “ser social” e, sobretudo, sujeito de direitos. Visto que, o mito das três raças⁵² forneceu, e ainda fornece, um projeto político e social para o país, de modo que mesmo sendo delatado por um pujante arranjo de hierarquizações disseminado no sistema de organização social, tal mito tem sua base ideológica profundamente arraigada na atual conjuntura em que vivemos.

⁵²A expressão “mito das três raças” desenvolvida pelo antropólogo Roberto Da Matta (1984), trata-se de uma noção que procura desmistificar a ideologia que abrange a percepção comum sobre os grupos étnicos que contribuíram na construção da identidade social brasileira. Em seus escritos, Da Matta (1984) demonstra o quão simplista é essa visão criada a respeito dos elementos que compõem o mito: o branco, o negro, e o indígena, e como ela oculta o quadro de hierarquizações e relações conflituosas existentes em nossa sociedade reduzindo-o a concepções que limitam o conhecimento social de avançar para uma real compressão desse sistema.

3. OS DESAFIOS DA PESQUISA DE CAMPO NOS SHOPPINGS CENTERS EM MARINGÁ

A pesquisa de campo é, certamente, uma das etapas mais ricas do processo de construção do conhecimento científico, pois possibilita observar categoricamente uma dada realidade social. O caminho que se escolhe percorrer num trabalho que lida diretamente com o seu “objeto” é, sem sombra de dúvida, inigualável a qualquer outro de estudo. Assim, o “ir a campo” transpõe as expectativas e perspectivas do pesquisador, exigindo não apenas disciplina, integridade, compromisso, mas acima de tudo ousadia. Ousar, neste caso, inverte o ordenamento acadêmico, o qual tudo prevê, prognostica, ou seja, dispõe dos instrumentos e recursos necessários para elaboração de cada fase do curso científico. Evidentemente, à fase de elaboração dos dados obtidos na pesquisa de campo e antes disso, o plano de execução dos trabalhos a serem desenvolvidos, também seguem os rígidos padrões acadêmicos. Porém, estão sujeitos a se reinventarem em campo, se reordenarem e, principalmente, se moldarem às propriedades e especificidades do objeto. Deste modo, os estudos que utilizam desse método de pesquisa são, por natureza, inovadores e ousados.

3.1 ESBOÇO DE UM DIÁRIO DE CAMPO

Os preparativos para realização das atividades em campo se iniciaram em outubro de 2010 com um contato prévio com os shoppings selecionados. A comunicação com ambos os estabelecimentos comerciais seguiram os mesmos padrões, sendo a primeira conversação de caráter investigativo acerca dos procedimentos estabelecidos por cada shopping para realização de pesquisas. Neste primeiro momento, tomamos conhecimento dos profissionais que deveríamos acionar para negociarmos o desenvolvimento dos trabalhos. Sabido isso, fizemos uma visita aos centros comerciais e seus respectivos representantes para apresentação e explanação do projeto estudo. Em cada um deles o processo de consentimento para execução da pesquisa se deu de modo completamente distinto. No shopping Avenida Center, logo após o primeiro encontro, que ao contrário do que imaginávamos ocorreu rapidamente, conforme o acordado, enviamos um ofício⁵³, abordando o objetivo da pesquisa, as etapas a serem desenvolvidas e concluídas, e o comprometimento dos coordenadores quanto ao bom andamento da mesma e confidencialidade que envolve os pesquisados. Na mesma semana

⁵³ Ofício n.º 02/2010, expedido pelo Departamento de Ciências Sociais/ DCS-UEM, presente nos anexos (ANEXO B) deste trabalho.

após o recebimento do documento o shopping autorizou a realização dos trabalhos durante o ano 2011.

No shopping Maringá Park, o primeiro contato pessoal com o representante do setor responsável por esse tipo de intermediação foi curioso, no sentido de percebermos uma contradição dos interesses, pois, ao mesmo tempo em que o representante demonstrava simpatia e receptividade à pesquisa, também insinuava a possibilidade de haver muita resistência por parte dos seus superiores para aprovação do projeto. Ao sairmos, eu e minha orientadora comentamos o sucedido, o fato de termos nos surpreendido pelo representante do setor ser um jovem negro, e a possibilidade dessa resistência ser algo preponderantemente mais intra do que interpessoal do rapaz (levando em consideração o sistema racial brasileiro já observado neste trabalho), visto que este manifestou de diferentes maneiras as dificuldades da gerência em aprovar projetos relacionados ao tema.

Com muitos contratempos nas intermediações, que após esse encontro ocorreu majoritariamente por telefone, realizamos uma nova visita ao estabelecimento. Nesta, nos surpreendemos novamente ao notar que o representante do setor não era mais o mesmo, e que aquele havia sido despedido quase um mês antes da reunião⁵⁴. Esta última, também aconteceu de modo um tanto resistente, porém com vistas para uma resposta promissora. Além de seguirmos os mesmos procedimentos acordados com o outro shopping, como envio de ofício (de igual conteúdo para ambos), também nos foi solicitado que enviássemos cópias do projeto de pesquisa, dos questionários e do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), este elaborado como um dos critérios exigidos para aprovação no comitê de ética da Universidade (Comitê Permanente de ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos). A autorização formal⁵⁵ do shopping só foi concedida no início de fevereiro, quando as atividades no outro shopping se aproximavam de seu encerramento. A mesma autorização estabelecia o período de uma semana para aplicação dos questionários, restringindo também os horários de entrada e saída dos pesquisadores. Nenhum dos setores de marketing de cada shopping, responsáveis pela avaliação de autorização de pesquisas no interior do shopping, solicitaram formalmente uma devolutiva dos resultados da pesquisa. No caso do shopping Maringá Park, apenas o auxiliar do setor, que colaborou nas negociações, pediu para que informássemos a ele a data da banca da defesa do trabalho final.

Enquanto isso, na Universidade, o projeto já estava em trâmite no comitê de ética desde outubro de 2010, passando por três avaliações do comitê até sua aprovação final em 01

⁵⁴ Informação obtida por meio da secretária que atuava no setor de marketing do shopping.

⁵⁵ No total foram quatro meses de negociações (outubro de 2010 a fevereiro de 2011).

de abril de 2011. Todas as avaliações da comissão visavam inserir o trabalho num sistema de pesquisa nacionalmente reconhecido, que previa uma série de requisitos a serem preenchidos e adequados aos projetos independentemente de sua natureza. Para além dos padrões estabelecidos pelo comitê, vimos que o julgo dos trabalhos não passavam apenas pelas condições exigidas, mas também pelo crivo pessoal de cada membro da comissão. Assim, percebemos um rechaçamento escrachado deste setor da instituição com relação ao tema de pesquisa selecionado. O que atesta tal fato é que, em um dos relatórios que expõe a situação do projeto e as adequações a serem providenciadas, constava uma observação que já estava devidamente esclarecida (no TCLE), ou seja, que poderiam ocorrer desconfortos em relação às perguntas constantes nos questionários, devido à temática abordada, porém que o entrevistado teria absoluta liberdade em não respondê-las. O problema, nesta ocasião, é que o relatório enfatizava, sem se fazer necessário, o caráter racial que ora seria focado na pesquisa, situação que chamou a atenção tanto nossa, quanto dos pesquisadores envolvidos.

Antes de submetermos o projeto à terceira e última avaliação do comitê, acrescentamos breves considerações exigidas para o TCLE, referentes ao destino dos materiais coletados na pesquisa de campo e o retornamos para conselho. Quanto à infeliz observação concernente às questões a serem abordadas em campo, e, por conseguinte, à problemática selecionada no projeto de pesquisa, optamos, por ora, a não nos pronunciarmos a respeito. Essa opção se fez essencialmente pelo fato de estarmos esgotados com os transtornos anteriores⁵⁶, e pelo ritmo intenso dos trabalhos que estávamos envolvidos no período. Todavia, este fato somou-se às reflexões que abrangem o tema da pesquisa, reforçando a concepção de que discutir a questão racial em nosso país ainda é um tabu (GUIMARÃES, 2009), de modo que trazer à tona o debate sobre relações raciais é, no mínimo, desagradável e/ou desnecessário para muitas pessoas. Por esta forma, as dificuldades habitualmente enfrentadas por docentes, acadêmicos e pós-graduandos vinculados a este campo de estudos no espaço acadêmico e, sobretudo, na dinâmica da hierarquização das áreas do conhecimento e dos temas de pesquisa, nada mais são que um reflexo dessa percepção⁵⁷.

⁵⁶ Estes derivados do próprio processo de avaliação do conselho que, em si, é fastidioso, devido a alguns aspectos estruturais, de padronização e uniformização das pesquisas, vigentes no comitê.

⁵⁷ É importante ressaltar que a noção que remonta a não necessidade de se promover debates, dentro da academia ou fora dela, sobre relações raciais se alicerça fundamentalmente no mito da democracia racial que apregoa a concepção ideológica de plena harmonia e igualdade entre os diferentes grupos existentes em nossa sociedade.

No início de janeiro de 2011, iniciamos as primeiras reuniões com os pesquisadores convidados para estudos de textos direcionados à pesquisa de campo⁵⁸ e à aplicação de questionário, bem como para a organização das atividades e materiais que seriam utilizados em campo. A seleção do pessoal para participação no desenvolvimento da pesquisa se deu de modo simples e objetivo. Primeiramente, este auxílio dos agentes pesquisadores só foi possível acessar devido a uma doação que o projeto recebeu da Procuradoria Regional do Trabalho, sem a qual seria inviável a realização do estudo de campo. O recurso disponibilizado, segundo representantes do órgão, foi fruto do pagamento de multas por parte de uma empresa de construção civil que apresentava irregularidades com relação aos seus trabalhadores.

A iniciativa de recorrer a tal órgão para obter algum amparo quanto ao financiamento dos trabalhos e materiais se fez, essencialmente, pela preocupação com a proporção do estudo e com as demandas que este requeria. Assim, participei de uma reunião, no início do ano de 2010, com a procuradora do trabalho Dra. Neli Andonini, em que expus o projeto e as dificuldades financeiras para sua efetivação. Na ocasião, a excelentíssima procuradora manifestou muito interesse no trabalho e nos resultados da pesquisa, e explicou as possibilidades de obtermos ou não o recurso. No segundo semestre de 2010, conforme o ajustado na reunião, enviamos um ofício⁵⁹ à procuradoria solicitando formalmente a doação; a primeira parcela do orçamento apresentado foi recebida pela Universidade (Departamento de Contabilidade e Finanças – DCF/UEM) em novembro de 2010.

Ainda a respeito da escolha dos pesquisadores envolvidos, é importante salientar que não houve uma seleção formal/institucional dos participantes: o convite foi feito à cinco acadêmicos da Universidade, (um mestre, dois mestrandos e dois recém formados), sendo quatro deles das Ciências Sociais e um do curso de Educação Física, e se sucedeu pelo grau de afinidade, respeito e compromisso que esses demonstraram com relação ao trabalho a ser realizado. Todos os pesquisadores que foram a campo, incluindo a pesquisadora coordenadora, eram jovens na faixa etária entre 23 a 30 anos, sendo quatro homens e duas mulheres. Os entrevistadores possuíam, de modo geral, perfis semelhantes no que se refere à aparência física e aspectos comportamentais, todos com estatura média alta, tipo físico magro, e semelhante desenvoltura para lidar com pessoas e destreza para trabalhar em projetos ou

⁵⁸ Nesses encontros os materiais utilizados pelo grupo, ou em estudos individuais, para o desenvolvimento das atividades em campo foram: Becker (1997), Boni e Quaresma (2005), Goldenberg (2005), Quivy e Campenhoudt (2008), Oliveira (2000), Selltiz et al (1975) e Thiollent (1987).

⁵⁹ Ofício n.º 01/2010, expedido pelo Departamento de Ciências Sociais/ DCS -UEM, presente nos anexos (ANEXO B) deste trabalho.

estudos dinâmicos. Das seis pessoas que aplicaram os questionários, cinco eram brancos e um negro⁶⁰, no caso a coordenadora das atividades em campo. Todos os agentes envolvidos estavam devidamente identificados com crachás que apresentavam o nome e a instituição de origem, consistindo numa importante ferramenta para melhor acessibilidade ao público entrevistado e livre circulação dentro dos shoppings.

As atividades preparatórias compreendiam desde a confecção dos materiais a serem utilizados em cada etapa da pesquisa dentro dos shoppings, a aplicação de questionário piloto, até como cada membro do grupo deveria agir e se comportar diante de situações adversas que poderiam surgir. Vale lembrar que alguns pesquisadores atuaram em momentos diferentes da pesquisa, de modo que só houve participação conjunta de todos os participantes do grupo na última semana em campo. Os pesquisadores, digamos, permanentes, eram três mais a minha participação como pesquisadora/coordenadora, e todos sob a supervisão da professora orientadora. Além das tarefas divididas para cada agente de campo, também foi realizado, ao término dos trabalhos, um pequeno relatório demonstrando um pouco da experiência de cada um quanto à participação na pesquisa, impressões obtidas na aplicação dos questionários e desenvolvimento das atividades. Estes se encontram dispostos nos anexos (ANEXO K) do presente trabalho.

Em campo, as realidades que se puseram em cada shopping foram, como previsto, substancialmente diferentes. O shopping Avenida Center, embora não aparente (se comparado às dimensões espaciais do Maringá Park), apresenta uma vasta rede de lojas⁶¹, o que demandou muito tempo, disciplina e empenho do grupo para atingir o objetivo proposto – realizar o registro de todos os estabelecimentos existentes, no período e nas condições determinadas, e aplicar os questionários. No Maringá Park, o número de lojas era significativamente menor, o que, somado à organização do shopping por parte da administração gerencial a qual contatamos inicialmente – que tratou de comunicar todos os lojistas sobre a realização da pesquisa – facilitou nosso acesso às lojas, e nos tranquilizou quanto ao prazo estipulado pelo shopping para encerrarmos as atividades.

A pesquisa de campo nos shoppings nos permitiu perceber, a partir do exercício de “estranhar o familiar e familiarizar-se com o estranho” (DA MATTA, 1978), o que antes se configurava em um ambiente aparentemente trivial, se transfigurou em um universo de

⁶⁰ Minha identificação como parte da população negra maringaense se faz não apenas pela formação política e social que tive, mas, por uma questão pessoal. No entanto, muitas pessoas não me identificam ou me reconhecem como tal, sendo comuns até mesmo no desenvolvimento da pesquisa de campo, as pessoas me tomarem como parâmetro para se chegar a um consenso de quem poderia ser considerado pardo ou moreno dentro dos estabelecimentos comerciais visitados.

⁶¹ Os dados obtidos em ambos os shoppings pesquisados serão discutidos nas seções subsequentes.

possibilidades, de olhares, perspectivas e apreensões que se pode ter de um objeto estudo específico. Cada shopping apresentava interessantemente uma natureza distinta, em termos de público, de gestos, comportamentos; até mesmo os que estavam de passagem pareciam dizer, traduzir coisas relevantes à pesquisa, o que nos impulsionava a lançar uma observação mais atenta a tudo que nos estava à volta.

3.2 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa de campo (etapa quantitativa) foi realizada entre os meses de janeiro e fevereiro de 2011. Os questionários foram aplicados por uma equipe composta por seis pessoas no total. As entrevistas se dividiram em três modalidades: 1) questionários destinados aos empregadores, gerentes ou responsáveis pela contratação de pessoal, sendo empregado em todos os estabelecimentos comerciais dos dois shoppings. Neste também continha um registro geral da loja no qual havia um pequeno número de questões que visava identificar a quantidade de funcionários, obedecendo a classificação racial dos funcionários e a especialidade do estabelecimento; 2) questionários específicos para os funcionários que se declaravam negros, pardos ou morenos. Nesta etapa, nem todos os estabelecimentos foram contemplados; 3) questionário destinado apenas ao registro dos estabelecimentos da praça de alimentação, de ambos os shoppings. Neste caso, optou-se por fazer somente o registro e não entrevistar nem os funcionários e nem os proprietários, tendo em vista o grande fluxo de clientes nestes ambientes, aspecto que inviabilizaria o bom andamento das entrevistas. Assim, nestes estabelecimentos houve um levantamento apenas de quantos eram os funcionários no total, e quantos deles eram negros, pardos ou morenos.

O principal instrumento para coleta de dados nesta primeira etapa foi, portanto, o questionário. Tendo em vista os objetivos da pesquisa e seu ineditismo no Estado, logo em Maringá, não havia base de dados disponível para comparação a respeito do nosso objeto de estudos. Assim, elaboramos um questionário a partir de duas preocupações fundamentais: a primeira era que contemplasse o tema da pesquisa, e a segunda que contivesse um número razoável de questões – que discutissem assuntos diversificados relacionados à temática – para que tivéssemos condições de usufruir de uma ampla rede de análise. Das diferentes fontes acadêmicas pesquisadas para construção do questionário elegemos dois materiais de apoio. O primeiro se refere à própria estrutura e organização do questionário. Como modelo padrão adotamos o formulário criado pelo pesquisador Gimenes (2011), que trabalhou no

desenvolvimento de uma pesquisa de survey⁶² na cidade de Maringá com o questionário intitulado “Cultura política e elites não estatais”, no ano de 2010. Nesta pesquisa, o autor tomou como base para construção do instrumento de coleta de dados os questionários desenvolvidos por institutos internacionais para realização de pesquisas de survey (WVS, LAPOP e Latinobarómetro), nas quais os materiais utilizados como referencial utilizavam cartões de respostas com a finalidade de melhorar a visualização pelos entrevistados das alternativas de questões que exigiam maior raciocínio. Assim, foram confeccionados cartões para as variáveis que necessitariam, em nossa avaliação, deste auxílio. Os modelos dos cartões respostas podem ser conferidos nos anexos (ANEXO H) deste trabalho.

O segundo material selecionado para produção do questionário remete ao conteúdo abordado. Assim, como material de análise das variáveis mensuráveis que poderiam compor nosso instrumento investigativo, foi utilizada a obra do sociólogo e professor Assunção Amaral, intitulada “Da senzala à vitrine” (2004), que discute as relações raciais e o racismo no mercado de trabalho em Belém. Por meio deste estudo podemos observar mais de perto o processo de pesquisa dentro dos shoppings centers, o que nos proporcionou uma visão ampliada do desenvolvimento da pesquisa e dos resultados a serem obtidos. Assim, alguns temas levantados por este autor quanto ao processo seletivo, atuação no mercado trabalho, discriminação e racismo, foram fundamentais para refletirmos sobre o nosso objeto de pesquisa, tanto na etapa quantitativa e, sobretudo, na etapa qualitativa.

Ambos os questionários elaborados para fase quantitativa da pesquisa eram análogos em aproximadamente 90% do conteúdo, com diferenciação apenas em questões em que o foco era necessariamente direcionado a um público específico, ou seja, empregadores ou empregados. Destarte, nos dois questionários constavam proposições que visavam identificar o perfil dos entrevistados, distinguindo, dentre outros aspectos, o sexo, idade, nível de escolaridade, auto declaração quanto à classificação racial, renda familiar, principal ocupação/profissão de cada um. Além dessas questões foram inseridas alternativas que tinham por objetivo avaliar, de diferentes maneiras, a percepção dos informantes diante de algumas sentenças relacionadas à temática da cor, preconceito racial, discriminação racial, política de cotas, conhecimento sobre a questão racial no Brasil, inclusão do negro no mercado de trabalho, processo de seleção e contratação de pessoal, satisfação com o trabalho,

⁶² O *survey* consiste numa metodologia de pesquisa para obtenção de informações a respeito de características ou opiniões de um determinado grupo de pessoas. Segundo este autor, o *survey* se caracteriza como um método apropriado para o desenvolvimento de pesquisas quando: se pretende responder questões como ‘o quê?’, ‘por que?’, ‘como?’ e ‘quanto?’, isto é, quando o foco de interesse incide no ‘o que está acontecendo’ ou ‘como e por que isso está acontecendo’ (FREITAS, 2000, apud GIMENES, 2011).

relacionamento com os colegas de trabalho e chefia, opinião sobre hierarquia social, políticas públicas e redução das desigualdades sociais, dentre outras questões mais gerais⁶³. Estas últimas nos permitiram identificar minimamente o posicionamento político destes por meio de proposições relativas a temas como xenofobismo, marginalização social e racial, distribuição de renda, entre outros. Os questionários encontram-se disponíveis nos anexos (ANEXO E) deste trabalho.

Concluído o questionário, foi realizada a primeira aplicação pré-teste, em lojas de segmentos distintos e com pessoas de perfis diferentes, com o objetivo de identificar possíveis problemas com relação à interpretação, aos conteúdos das questões e a utilização dos cartões de visualização das respostas. Nesta ocasião, verificamos também que o tempo estimado para aplicação dos dois questionários seria de aproximadamente 15 minutos para o questionário destinado aos funcionários e 30 minutos para o questionário dirigido aos empregadores ou gerentes⁶⁴. Consideradas as observações suscitadas no pré-teste, passamos então para efetiva execução dos trabalhos de campo.

Após a aplicação dos questionários, os dados foram tabulados com o auxílio do software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 17.0 *for* Windows, adquirido pelo Departamento de Ciências Sociais da UEM e monitorado por um dos professores vinculados ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PGC/UEM). O que nos estimulou a utilização desta ferramenta foi o fato de haver muita praticidade para mensuração dos dados, e, sobretudo, por o programa proporcionar uma vasta quantidade de testes que poderíamos submeter às informações nele organizadas.

Os dados foram tabulados, portanto, de três formas, respectivamente: 1) tabulação dos questionários dos funcionários em bases diferentes, ou seja, os funcionários foram separados por shoppings, para que houvesse um favorecimento na construção de um quadro comparativo entre os perfis dos funcionários dos dois complexos comerciais; 2) tabulação dos questionários dos empregadores, que não foram submetidos a uma diferenciação como no caso acima, visto que o objetivo principal da pesquisa incidia justamente sobre os primeiros, e as informações dos empregadores auxiliaram apenas a mapear algumas questões secundárias; 3) seguindo a iniciativa metodológica especificada no parágrafo anterior, acerca das praças de

⁶³ Cabe destacar que em alguns temas, como hierarquia social e desigualdades sociais, o questionário dialoga com questões do *survey* elaborado pelo pesquisador Gimenes (2011).

⁶⁴ Todavia, está estimativa não foi uma constante no decorrer da pesquisa, pois foram verificados alguns casos em que os entrevistados necessitaram interromper, por alguns instantes a entrevista, para atendimento ao público consumidor.

alimentação, tais registros também foram tabulados separadamente, mantendo a divisão por shopping.

Deste modo, os dados levantados estão dispostos em cinco bases diferentes: 1- a) Funcionários do Av. Center; 1- b) Funcionários do Maringá Park; 2) Empregadores; 3 - a) Praça de Alimentação do Av. Center; 3 - b) Praça de Alimentação do Maringá Park. Faz-se necessário destacar que, devido ao fato de alguns questionários terem sido apresentados sem a devida identificação do shopping a que se referia à caracterização dos empregadores, ao contrário da composta para os funcionários, se fez de forma integrada. Ou seja, apresentaremos de modo geral o perfil dos empregadores, bem como o posicionamento dos mesmos quanto às questões dirigidas.

No que se refere, ainda, à organização do grupo para execução do plano de ação, os trabalhos foram encaminhados do seguinte modo: na segunda quinzena do mês de janeiro, o grupo realizou a primeira inserção em campo, no shopping Avenida Center. Neste momento, as atividades foram conduzidas por quatro agentes pesquisadores. Chegávamos ao local, aproximadamente 10 minutos antes do estabelecimento ser aberto ao público, às 10 horas da manhã. Neste intervalo de tempo, retomávamos a pauta da distribuição das lojas para cada agente e seguíamos individualmente para os lugares destinados para cada membro da pesquisa. Para melhor desempenho e acompanhamento do grupo, foi instituído que cada pessoa faria um bloco de lojas⁶⁵, e que, a cada cinco lojas visitadas, nos encontraríamos novamente numa das interseções dos blocos.

Nesses rápidos encontros, fazíamos uma breve devolutiva dos trabalhos realizados até então, e, se necessário, a pauta de distribuição das lojas era reorganizada, conforme as questões apresentadas por cada pesquisador. Esta dinâmica facilitou as atividades e serviu, muitas vezes, como uma injeção de ânimo para os participantes. As atividades seguiam até por volta das 13 horas, horário em que fazíamos uma pausa para descanso e refeição, e retornávamos no intervalo de uma hora e meia. No período vespertino eram efetuados os mesmos procedimentos, e os trabalhos se encerravam perto das 19 horas. Após duas semanas de aplicação de questionários, a pesquisa neste primeiro shopping estava em vias de conclusão. Assim, foram iniciados os trabalhos no shopping Maringá Park. Neste shopping, foi determinado um tempo limite para permanência no estabelecimento e para realização de todas as atividades, ou seja, tínhamos o prazo de cinco dias para aplicação de todos os questionários e identificação das lojas, sendo no período estipulado das 10 às 14 horas, apenas.

⁶⁵ Dentro desses ambientes os estabelecimentos comerciais são divididos analogicamente a disposição das ruas e construções de uma cidade, constituindo, portanto, uma espécie de mini quarteirões.

Neste momento da pesquisa, os outros dois pesquisadores que não participaram como agentes no shopping Avenida Center iniciaram seus trabalhos, juntamente com a primeira equipe. Para que realizássemos a pesquisa respeitando as exigências do shopping, dividimos as tarefas do seguinte modo: pela manhã, todos os pesquisadores se dirigiam ao Maringá Park e lá permaneciam até o horário autorizado. Como restava finalizar alguns trabalhos no primeiro shopping, foi feita uma nova distribuição entre os entrevistadores do que havia para ser concluído, de modo que cada um ficou responsável pelo fechamento do seu material neste espaço comercial, essencialmente após o cumprimento das atividades do dia no Maringá Park. Com isso, foi possível encerrar satisfatoriamente a pesquisa neste último shopping em três dias de trabalho⁶⁶, fato que ocorreu concomitantemente com primeiro shopping. Faz-se necessário destacar que, em ambos os centros comerciais, os procedimentos adotados para o desenvolvimento da pesquisa foram exatamente os mesmos.

3.3 RESULTADOS DA ETAPA QUANTITATIVA

Nesta seção, destacaremos os principais resultados obtidos na fase quantitativa da pesquisa de campo, no intuito de melhor explorá-los e de não exceder os limites propostos no presente trabalho, tendo em vista a quantidade de informações alcançadas e dispostas para análise. Assim, como vimos, a equipe teve acesso a todos os estabelecimentos comerciais dos dois shoppings pesquisados. Dentre eles, registraram-se aproximadamente 913 funcionários, sendo que, destes, apenas 109 se declararam como negros, morenos ou pardos, ou seja, de todos os funcionários apenas 11,94% configuram a população alvo dos estudos. A tabela abaixo tem por objetivo apresentar mais claramente a disposição destes números:

Tabela 15 - Distribuição de Funcionários nos Shoppings Pesquisados

Shopping	Total de Funcionários	Funcionários Negros	
		Nº absoluto	% do Total
Maringá Park	303	38	12,54
Avenida Center	610	71	11,64
Total	913	109	11,94

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

⁶⁶ Esta notável diferença de tempo na atuação dos pesquisados nos shoppings centers pesquisados, se deu devido às proporções de cada um, conforme salientado no capítulo anterior.

3.3.1 Síntese dos dados - Shopping Maringá Park

Partindo para uma análise mais minuciosa dos dados obtidos por meio dos funcionários do Shopping Maringá Park, temos que, considerando os 47 estabelecimentos entrevistados neste centro comercial, e distribuídos por sexo, foram registrados 64 homens e 239 mulheres, totalizando 303 pessoas. Fazendo a análise por cor temos que, de um total de 303 funcionários, 12 deles (31,6%) se declaram negros e 26 (68,4%) se consideram morenos ou pardos, totalizando 38 indivíduos entrevistados, número que corresponde a 12,54% do total de funcionários. Destes, a distribuição por sexo revela que 94,7% são do sexo feminino e 5,3% do sexo masculino.

Do total de funcionários entrevistados encontramos uma participação considerável de jovens, já que mais de 70% deles encontram-se na faixa etária entre 16 e 25 anos, apresentando uma escolaridade média, já que, pelo menos 70% deles possuem ensino médio completo ou até mesmo ensino superior completo. Sobre os dados referentes à renda e à prole, os mesmos revelam que mais de 50% dos entrevistados possuem renda familiar entre R\$ 1531,00 e R\$ 5100,00 reais e que a maioria deles (71,1%) não tem filhos.

Já entrando nas temáticas apresentadas no questionário, ao analisarmos a postura dos entrevistados concernente ao sistema de cotas, verificamos que o posicionamento deles é bastante variado, pois apenas na proposição que se refere às “cotas sociais nas universidades e nos serviços públicos” é que notamos um posicionamento mais favorável, ainda que não seja posicionamento muito claro quanto à viabilidade destas (47,4% acreditam serem viáveis e 26,3%, não). Quanto ao sistema de “cotas raciais nas universidades e nos serviços públicos”, ao contrário do que acusamos na avaliação anterior, não há um posicionamento – representado em um dos estímulos (afirmações) apresentados – que se destaque significativamente em relação aos outros. Ainda que a maioria dos entrevistados tenha avaliado a questão como “Viável e Desejável” (34,2%), um considerável número deles também avaliaram de forma adversa, como “Nem viável, nem desejável” (28,9%).

De modo geral, uma análise que pode ser útil para pensarmos a questão da empregabilidade no presente estudo, nos remete a três aspectos: a) a estabilidade relativa do emprego; b) a satisfação do funcionário com o emprego e c) a percepção do mesmo quanto a influência da cor da pele no momento de procurar e conseguir um trabalho, sendo esta última referente ao objeto em questão, mais especificamente. Para discorrermos sobre o primeiro ponto, destacamos de início que, dentre os 38 funcionários entrevistados no Shopping Maringá Park, 10 deles estavam desempregados antes de conseguir o emprego que atuavam

no momento. Dentre estes últimos funcionários, 8 deles responderam que permaneceram sob esta condição por menos de 6 meses. De todos os entrevistados, obtivemos que mais de 50% deles também estão no emprego há menos de 6 meses e que a maioria (60,5%) sente-se seguro com relação a estabilidade do emprego.

Sobre o terceiro ponto destacado no parágrafo anterior, percebe-se que, quanto aos obstáculos em se conseguir um emprego no shopping, segundo a percepção dos entrevistados, a análise dos dados sugere que a maioria (70,2%) não nota a cor da pele como um obstáculo para conseguir um emprego nestes centros comerciais. No entanto, quando questionados sobre sua experiência com relação ao grau de dificuldade em conseguir o emprego no shopping, considerando uma escala em que 1 significava “muito difícil” e 10 significava “muito fácil”, os entrevistados produziram um coeficiente alto acerca desta dificuldade. Apesar da média das respostas ser de 6,58, verificamos uma grande concentração de respostas entre o 7 e o 9, além de ser minimamente curioso o fato de que nenhum entrevistado apontou o indicador mínimo na escala. Outro dado referente à questão da cor pele propôs uma escala de 1 a 10, onde o informante analisaria em que medida ele consideraria que a cor da pele poderia interferir ou não no momento da contratação. A média das respostas ficou em torno de 5,0, ainda que um resultado coerente supusesse uma média muito menor, levando em consideração a questão anterior.

Nas questões que se referiam em que medida a “boa aparência” era considerada mais relevante no momento de conseguir o emprego, os índices apresentados se mostram ainda mais altos. Estes revelam o quão os funcionários consideram fundamental a “boa aparência” para atuar no local em que trabalham. A questão apresentada em forma de escala numérica tem uma média altíssima de 8,31, com forte concentração entre 8 e 10, sendo que não houve respostas que indicassem números menores que 5 na escala.

Seguindo o mesmo padrão da proposição anterior, quando interpelados sobre a influência da “boa aparência” no momento de se obter o emprego no qual estavam atuando, a média das respostas foi de 7,24, com concentração entre os indicativos 5 e 10. O que se pode observar do que expusemos até aqui é que, segundo os funcionários do Shopping Maringá Park, ainda que relatem encontrar certa dificuldade no momento de conseguir emprego, a “boa aparência” é um aspecto percebido como mais relevante no momento de se obter o emprego e atuar naquele ambiente.

Por fim, quanto aos fatores de satisfação com o emprego, encontramos como principais indicadores da insatisfação dos funcionários a “falta de reconhecimento”, a “impossibilidade de crescimento profissional” e a “sobrecarga de trabalho”, ficando como

segundo fator respostas como o “relacionamento com outros funcionários e o “público freqüentador”. Já quando questionados sobre as razões pelas quais cada um trabalhava em seus respectivos empregos, a maioria (39,5%) apontou o “salário” como razão principal, seguido de “estabilidade no emprego” e “chances de progresso profissional” com 10,5% cada uma.

No que tange o sentimento de valorização⁶⁷ no trabalho percebido pelos os funcionários do Shopping Maringá Park, e também sobre o relacionamento chefe-funcionário e funcionários-funcionários dentro da empresa, de modo geral, os dados se mostram bastante satisfatórios. Assim, observamos que a maioria (76,3%) dos funcionários se sentem “sempre” respeitados pelo chefe. A mesma situação positiva se reproduz quanto ao respeito nas relações entre os funcionários. Neste sentido, dos entrevistados, 78,9% afirmam que “sempre” se sentem respeitados pelos outros funcionários da empresa. Deste modo, encontramos no questionamento geral sobre a valorização no trabalho uma percepção positiva. Dos 38 entrevistados naquele shopping, 78,9% dizem se sentir “sim” valorizados.

3.3.2 Síntese dos dados - Shopping Avenida Center

Ao adentrarmos numa observação mais detalhada dos dados obtidos na aplicação dos questionários aos funcionários do Shopping Avenida Center, averiguamos que, considerando os 101 estabelecimentos visitados, o shopping apresenta um total de 610 funcionários, de modo que, distribuídos por sexo, 147 são homens e 463 são mulheres. Com relação à quantidade de funcionários que se declararam negros, morenos ou pardos, dos 610 funcionários registrados na pesquisa, 24 deles (33,8%) se declaram negros e 46 (64,8%) se consideram morenos ou pardos, e que conforme assinalado no capítulo introdutório, um (1) deles, apesar de identificado pelo pesquisador responsável como oriental, se declarou moreno, totalizando 71 indivíduos entrevistados, número que corresponde a 11,64% do quadro de funcionários, conforme apresentado no início da seção. Destes, a distribuição por sexo demonstra que 80,3% são do sexo feminino e 19,7% do sexo masculino.

Dentre os funcionários entrevistados, encontramos uma concentração novamente considerável de jovens, já que mais de 69% deles encontravam-se na faixa etária entre 16 e 25 anos, apresentado também uma escolaridade média, já que pelo menos 74% deles possuem

⁶⁷ Esta pergunta buscava observar o relacionamento entre os funcionários e entre funcionários e chefia. O objetivo da questão era identificar se havia ou não relações conflitantes no cotidiano dos entrevistados que sinalizassem elementos de desvalorização, motivados por sua cor/raça.

ensino médio completo ou até mesmo ensino superior, aparecendo também alguns casos de funcionários com ensino técnico. A grande maioria dos entrevistados (77,5%) possui renda familiar entre R\$ 511,00 e R\$ 2.550,00 reais, e a maioria expressiva dos funcionários participantes (83,1%) não tem filhos.

Com relação aos dados alcançados na avaliação do sistema de cotas pelos funcionários entrevistados examinou-se que o posicionamento deles é bastante variado. Por esta forma, ainda que exista parcela significativa (57,7%) de funcionários que apontam as “cotas sociais nas universidades e serviços públicos” como “Viável e Desejável”, as demais avaliações apresentam uma distribuição, digamos, contínua. O posicionamento referente às “cotas raciais nos serviços públicos e privados” não apresentou uma variação significativa. Mesmo que a maioria dos entrevistados tenha avaliado a questão como “Viável e Desejável” (45,1%) um considerável número avaliaram de forma adversa, como “Nem viável, nem desejável” (25,4%).

Para pensarmos a questão da empregabilidade no Shopping Avenida Center, também partimos de três aspectos principais: a) a estabilidade relativa do emprego; b) a satisfação do funcionário com o emprego e c) a percepção do mesmo quanto à influência da cor da pele no momento de procurar e conseguir trabalho neste complexo comercial, sendo esta última referente ao objeto em questão, mais particularmente. Sobre o primeiro ponto, destacamos que, dentre os 71 funcionários entrevistados no shopping, 13 estavam desempregados antes de conseguir o emprego em que estavam atuando no momento. Destes, 11 responderam que permaneceram sob esta condição por menos de 6 meses. De todos os entrevistados, obtivemos que pelo menos 63% estavam no emprego há menos de um ano, e que a maioria encontravam-se empregados há menos de 6 meses. Com relação à estabilidade do emprego, 71,8% declararam que se sentem seguros em relação à permanência no emprego.

O segundo aspecto que nos propomos discutir diz respeito aos obstáculos em se conseguir emprego no shopping, segundo a percepção dos entrevistados. A análise dos dados sugere que, neste shopping, apesar da maioria dos entrevistados (56,4%) não apontarem a cor da pele como um obstáculo para conseguir emprego, uma significativa parcela deles (32,4%) observaram esta condição como sendo “quase sempre” um obstáculo. Tal avaliação não contradiz totalmente a questão sequencial que, apresentando uma escala de 1 a 10, propunha que o entrevistado avaliasse em que medida considerava ou não que a cor da pele interfere no momento da contratação, o que resultou em uma média em torno de 4,48. Todavia, quando questionados sobre sua experiência com relação ao grau de dificuldade para conseguir um

emprego no shopping, em uma escala análoga à anterior, os entrevistados produziram um coeficiente relativamente alto quanto a esta dificuldade, como uma média de 6,69.

Na série em que as questões se referiam à relevância da “boa aparência” no momento de se conseguir um emprego naquele espaço, os índices apresentados se mostraram ainda mais altos. Os dados revelam significativamente o quanto os funcionários consideravam fundamental a “boa aparência” para atuar no local do trabalho. Esta questão apresentada em forma de escala numérica teve uma média de 7,94, com forte concentração entre os indicativos 7 e 10, e uma expressiva porcentagem apontando para o nível máximo da escala. Quando interpelados se sentiram ou não a questão da “boa aparência” no momento de conseguir aquele emprego, a média das respostas foi de 7,09, com concentração de respostas entre 5 e 10 na escala. O que podemos inferir é que, tal como os funcionários do Maringá Park, há relativa dificuldade no momento de se conseguir emprego, porém o quesito “boa aparência” é um aspecto tanto percebido quanto predominante para se alcançar um emprego e atuar naquele ambiente.

Sobre os fatores que geram maior ou menor satisfação com o emprego, encontramos como principais indicadores da insatisfação dos funcionários a “falta de reconhecimento”, a “impossibilidade de crescimento profissional” e a “sobrecarga de trabalho. Já quando questionados a respeito das razões pelas quais cada um trabalhava em seus respectivos empregos, a maioria (36,6%) apontou o “salário” como razão principal, seguida de “estabilidade no emprego” (14,1%). Quanto ao sentimento de valorização no trabalho nutrido pelos os funcionários do Shopping Avenida Center, e também sobre o relacionamento chefe-funcionário e funcionários-funcionários dentro da empresa, os dados se mostram ainda mais satisfatórios que os encontrados no Maringá Park. Isto é, a grande maioria (83,1%) dos funcionários se sente “sempre” respeitada pelo chefe. A mesma situação positiva se reproduz quanto ao respeito com relação aos outros funcionários.

Entre os entrevistados, 77,5% afirmam que “sempre” se sentiram respeitados pelos outros funcionários da empresa, e outros 16,9% dizem se sentirem “quase sempre” respeitados. Com relação à percepção do relacionamento entre os funcionários da empresa, nota-se que o relacionamento também se demonstrou positivo, já que somados os índices referentes às respostas “bom”, “muito bom” e “ótimo” temos um representativo de 88,7%. Por último, ao examinarmos o questionamento geral sobre a valorização no trabalho, notou-se uma percepção positiva. Dos 71 entrevistados naquele shopping, 76,1% disseram se sentir “sim” valorizados.

Ao traçar ligeiramente uma análise comparativa entre os espaços pesquisados, fica evidente que em ambos os shoppings a questão da “boa aparência”⁶⁸ é percebida pelos funcionários com uma espécie de “critério” mais relevante no momento de se conseguir o emprego, ainda que este esteja implícito, ou seja, aconteça de modo subjetivo na hora da contratação. Outro aspecto interessante é que os dados do shopping Avenida Center mostram que há uma alta concentração de respondentes no nível 10 na escala proposta nesta questão (“boa aparência”), mesmo se tratando de um estabelecimento com maior fluxo de pessoas e com público frequentador⁶⁹ financeiramente menos favorecido, como se pode constatar em comparação ao Maringá Park. Outro aspecto relevante que podemos assinalar, e que alude à satisfação com o emprego, é que, em ambos os shoppings, o salário é um fator importante para os funcionários como razão de permanência no emprego, e que a insatisfação com o emprego fica por conta da “falta de reconhecimento”. Estes e outros pontos importantes serão devidamente explorados (analisados e interpretados), na última seção.

3.3.3 Caracterização panorâmica das praças de alimentação

A partir dos dados levantados junto aos estabelecimentos da praça de alimentação de cada um dos shoppings, realizamos a caracterização dos funcionários de duas maneiras. A primeira delas foi segundo o filtro “sexo” dos funcionários, conforme apresentado na tabela, na qual se observa a predominância de mulheres em ambos os shoppings.

Tabela 16 - Distribuição por sexo dos Funcionários das Praças de Alimentação

<i>Shopping</i>	<i>Sexo</i>		
	Mulheres	Homens	Total
Avenida Center	163	75	238
Maringá Park	108	52	160
Total	271	127	398

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

A tabela a seguir apresenta a distribuição dos funcionários segundo a sua classificação racial. Observamos, neste caso, a predominância de funcionários declarados como “brancos”

⁶⁸ Esta questão é aprofundada na última seção deste capítulo.

⁶⁹ No processo investigativo realizado em campo ficou evidente uma forte dessemelhança do público consumidor de ambos os shoppings. Enquanto o shopping Avenida Center atende, em sua maioria, pessoas de classes médias e classes médias baixas, o shopping Maringá Park é direcionado, em especial, às pessoas de classes médias e classes médias altas.

sob aqueles classificados “negros ou pardos”; estes últimos, em números percentuais, representam apenas 22,1% do total de funcionários. Importante ressaltar que a aplicação do questionário nestes estabelecimentos foi feita apenas com o responsável pelo mesmo, de modo que tal “classificação” não se refere ao auto-posicionamento racial de cada um deles, mas sim uma classificação apontada, na maioria das vezes, por terceiros, ou seja, proprietários ou gerentes, já que, como exposto anteriormente, nosso acesso era restrito a esses funcionários por conta da demanda dos estabelecimentos e, por conseguinte do fluxo de consumidores nesses locais.

Tabela 17 - Distribuição por cor dos Funcionários das Praças de Alimentação

<i>Shopping</i>	<i>Funcionários</i>		
	Branco	Negros ou Pardos	Total
Avenida Center	187	51	238
Maringá Park	123	37	160
Total	310	88	398

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Portanto, do total de 398 funcionários que atuavam no período nas praças de alimentação dos dois shoppings 88 apenas foram identificados como negros e pardos, aspecto que demonstra a presença majoritária de pessoas brancas e do sexo feminino inclusive nesses espaços considerados, socialmente e hierarquicamente, destinados aos negros na sociedade. Comparando o número de funcionários negros que atuava na praça de alimentação do shopping Avenida Center com o restante dos trabalhadores negros ocupados em outros ramos de atividade dentro dos shoppings, a diferença é de 20 pessoas a mais para este último, já que 71 dos 610 funcionários que trabalhavam nas lojas se declararam negros ou pardos. No shopping Maringá Park essa diferença é praticamente inexpressiva, pois assinala a presença de apenas 1 pessoa a mais, para os outros setores do shopping, do que foi contabilizado na praça de alimentação, ou seja, o total 38 pessoas.

3.3.4 Perfil dos empregadores: síntese dos dados Shopping Maringá Park e Shopping Avenida Center

Ao fazermos uma análise do perfil dos empregadores de ambos os shoppings, no que tange à questão do posicionamento político frente às temáticas suscitadas no questionário – que visavam identificar o posicionamento político dos entrevistados por meio de estímulos,

ou seja, propondo que se posicionassem quanto à concordância ou não de algumas afirmações – notamos que, de modo geral, os empregadores, em relação ao questionamento sobre a política de distribuição de renda, uma nítida maioria (53,6%) concorda com a afirmação de que isto seria “a nova face do populismo”. As afirmativas referentes à questão de diferenciação de posição social e manutenção da organização hierárquica em nossa sociedade são vistas de modo positivo pelos entrevistados. Desta maneira, ainda que não haja uma diferenciação substancial entre os que “concordam” (40,8%) e os que “discordam” (38,4%) com a expressão de que “uma melhor sociedade” é aquela que comporta “cada pessoa em seu lugar”, uma boa parte deles tenderam a concordar.

No entanto, quando a proposição é mais direta em relação à existência de uma hierarquia na sociedade para manter sua ordem, a expressiva maioria (67,2%) concorda com a afirmação. Se considerarmos ainda as duas respostas afirmativas (“Concorda” e “Concorda Totalmente”) teremos números ainda mais representativos (83,2%). Quanto à opinião sobre a eficácia das políticas afirmativas no combate às desigualdades, 71,2% dos entrevistados se posicionam de forma contrária a tais ações afirmativas, com forte concentração de identificação nas variáveis “Concordo” e “Concordo Totalmente” com a afirmação de que políticas sociais e raciais não resolvem nem minimizam as desigualdades existentes em nossa sociedade.

É interessante contrapormos os dados descritos até agora e o perfil de posicionamento levantado com o que se mostra no quadro abaixo. Ainda que possamos afirmar que o posicionamento político dos empregadores em relação às questões hierárquicas, sociais e raciais no país seja, de certo modo, potencialmente conservador, quase a unanimidade dos entrevistados (89%) “concordam” ou “concordam totalmente” que todos os grupos sociais deveriam ter acesso às riquezas e aos posicionamentos políticos e, além disso, reconhecem tal fato diante da seguinte afirmação: “todos os grupos sociais têm o direito de ter acesso às riquezas do país, bem como, de serem representados nos mais diversos ambientes políticos e sociais de atuação majoritariamente dos brancos”, reconhecendo também que há sim uma diferenciação social que gera desigualdade pela cor/raça.

Quadro 2 - Avaliação do posicionamento político dos empregadores

<i>Questionário Empregador</i>		<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem válida</i>
Em que medida o(a) Sr.(a) concorda com a afirmação: "Todos os grupos sociais têm o direito de ter acesso às riquezas do país, bem como, de serem representados nos mais diversos ambientes políticos e sociais de atuação majoritariamente dos brancos"	NR	1	0.8
	Discordo totalmente	2	1.6
	Discordo	12	9.6
	Concordo	69	55.2
	Concordo totalmente	41	32.8
	Total	125	100.0

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Em outra série de questões que tratam de temas como a marginalização social, exclusão de grupos periféricos, xenofobia, e violência contra grupos étnico-raciais, os entrevistados tiveram de se posicionar também mediante um estímulo (afirmações). Sobre tais questões, os dados foram tratados conjuntamente, pois, em todos os casos, os entrevistados acreditavam que se tratava de problemas “Graves” ou “Muitos Graves”, sendo que a soma destes indicadores encontrou como menor percentual o equivalente a 87,2%, e atingindo o maior de 96,2%.

A respeito do processo de seleção e contratação de pessoal, a síntese dos dados referentes aos questionamentos acerca desse processo em cada empresa, com base em estímulos (afirmações), apontou que os respondentes também se posicionaram em consonância ou não, de acordo com sua postura diante da contratação. Assim, observamos uma concordância significativa quanto ao fato de que a análise apenas do currículo do candidato não bastava para contratar alguém (72% entre “Discordo” e “Discordo Totalmente”). Então, ao tentarmos identificar o que seria imprescindível no momento da seleção, isto é, quais aspectos são mais relevantes aos empregadores no momento da contratação de um funcionário, observamos que, além da análise do currículo, “a desenvoltura para atuar na função”, sobretudo a “boa aparência”, são itens relevantes, já que 84% “concordam” ou “concordam totalmente” com tal afirmação.

Mas, contrariamente a este posicionamento, esta maioria expressiva não se mantém quando a questão induz que as “características estéticas” e/ou “boa aparência” são necessárias para se conseguir o emprego ou como forma de satisfazer o público freqüentador do estabelecimento. Ainda que os que concordam com a afirmação representem a maioria (57,6%), trata-se de um número consideravelmente inferior ao apresentado acima. O que

reforçou a iniciativa de levantar uma hipótese como a anterior, foi justamente a intenção de comprovar se há ou não há uma preferência por candidatos de “boa aparência” nestes centros comerciais. Neste sentido, tal aspecto foi devidamente comprovado, na medida em que a afirmação sugerida mencionava uma situação em que o processo seletivo seria feito apenas no âmbito das “capacidades” dos candidatos, o que causou muita divergência entre os posicionamentos dos empregadores. Desta maneira, mesmo que os percentuais indiquem certa maioria (52%) que dizem “concordar” com a afirmação, ela não é significativa sobre aqueles que “discordam” (48%).

Quando ao perfil dos empregadores dos shoppings pesquisados, podemos afirmar que se trata, em sua grande maioria, de mulheres brancas (Tabela 18). O nível de escolaridade não apresentou uma variável constante, isto é, um predomínio. A maioria dos entrevistados é casada (50,4%), no entanto, uma parcela razoável desse grupo também se declarou como solteiro (36,0%), e predomínio de faixa etária variável entre 18 a 45 anos.

Tabela 18 - Classificação racial dos empregadores

	Branco	Negro	Moreno ou Pardo	Oriental	Total
Feminino	67	5	18	4	94
Masculino	22	2	5	2	31
Total	89	7	23	6	125

Fonte: Pesquisa de campo – etapa quantitativa

Seguramente, é possível assinalar que a renda familiar dos empregadores é, digamos, média/alta (se considerarmos o salário médio de um trabalhador da região), destacando-se rendas mensais entre R\$ 1.531,00 a R\$10.200,00 reais. No que se refere à percepção deste grupo entrevistado a respeito da desigualdade racial no mercado de trabalho na sociedade brasileira, observamos que, quando questionados sobre a influência dessa desigualdade no mercado de trabalho sobre suas vidas, percebe-se uma baixa percepção. Ou seja, numa escala de 1 a 10 no grau de influência, a maioria (28%) dos respondentes se posicionou quanto ao menor nível (“1”), de modo que o quadro geral apresentou também média baixa (“4,3”).

Porém, quando solicitados que se posicionassem sobre a percepção do quanto poderiam influenciar na diminuição deste processo de desigualdade, uma vez que sua colocação no nível das ocupações é justamente a de empregadores, observamos certa elevação no percentual das respostas numa escala semelhante à anterior, que variava de 1 a 10. Nesta questão, a média foi de “6,6”, sendo a maioria das respostas (21,6%) direcionadas ao nível

mais elevado (“10”) da escala. Ao verificarmos o posicionamento do grupo quanto aos sistemas de cotas em universidades, serviços públicos e privados, utilizando a mesma bateria de questões que foram submetidos os funcionários dos dois shoppings, percebemos que, em se tratando de cotas sociais envolvendo serviços públicos, há uma considerável divergência entre as respostas, de modo que a maioria (48,8%) se posicionou da seguinte forma: “Viável e Desejável”.

Por outro lado, quando o questionamento se referiu às cotas raciais, percebeu-se forte polarização entre as respostas “Viável e Desejável” e “Nem viável, nem desejável”, tanto em relação aos serviços públicos, como em relação aos serviços privados. Este fator nos leva a inferir que os empregadores não possuem uma opinião fortemente formada a respeito, já que as respostas intermediárias também são bastante variadas. É interessante observar que a falta de posicionamento seguro nas questões anteriores se contrapõe aos dados referentes à opinião pessoal quanto à importância do negro no mercado de trabalho. Neste último caso, há forte concentração das respostas entre as afirmativas que consideram esta participação “Importante” (51,2%) e “Muito Importante” (42,4%), o que nos induz a pensar também a ocorrência de certa racionalização mecânica da resposta, quando questionados de forma mais direta.

O argumento da racionalização das respostas pode ser reforçado se levarmos em consideração os dados da bateria de questões referentes ao interesse dos entrevistados em buscar maiores informações sobre a questão das desigualdades raciais em nosso país nos mais variados meios de comunicação, na qual acusamos uma auto declaração de baixo interesse do grupo sobre o assunto. O que atestou a confirmação deste quadro foi o fato de que os informantes declararam, de maneira expressiva, que “Nunca” ou “Raramente” buscam informações sobre o assunto em quaisquer meios de comunicação acessíveis.

Mais uma vez, quando estimulados por afirmações as quais nos permitiriam avaliar a percepção dos entrevistados sobre os obstáculos à inclusão do negro no mercado de trabalho, novamente submetidos a um conjunto de questões as quais deveriam se posicionar frente uma escala de 1 a 10, onde concordariam ou não com as afirmativas, observou-se o quanto se discorda da possibilidade de se deixar apenas às lideranças políticas a responsabilidade da resolução da questão da desigualdade racial no mercado de trabalho. A maioria dos respondentes se posicionou no menor índice (32%), sendo a média geral baixíssima (3,7).

No entanto, com uma média alta (7,1) os respondentes se posicionaram coniventes com a noção de igualdade de direitos presentes na Constituição Federal, sendo nesta questão a maioria expressiva (40%) em concordância no mais alto nível da escala. Mesmo não

considerando que as autoridades políticas devem intervir na questão das desigualdades raciais no mercado de trabalho, e tão pouco se posicionando de forma precisa quanto aos sistemas de cotas, os entrevistados reconhecem que o preconceito e a discriminação são fatores que impedem a ascensão do negro no Brasil. Boa parte deles (23,2%) se posiciona no grau mais alto da escala, e há também uma considerável concentração de respostas entre os níveis 5 e 8, o que faz com que a média apresentada seja de 6,6, na escala, quanto a esta afirmativa.

Outro dado curioso apresentado nesta bateria de questões, observando as questões já discutidas anteriormente, é o expressivo número de respondentes que concordam com a afirmação: *“a falta de conhecimento sobre as dificuldades enfrentadas por este grupo social no mercado de trabalho é um obstáculo a classe empresarial em se pensar políticas de inclusão em suas empresas”*. Na escala de 1 a 10, a maioria (16,8%) se posicionou no mais alto grau de concordância com esta afirmação, havendo também uma considerável concentração entre os níveis 5 e 8, o que representa uma média geral de 6,2 na escala.

A contraposição que se sobrepõe a este resultado é observada na questão anterior – presente na bateria de questões sobre a busca de informação sobre a questão racial no país – em que os empregadores declararam não buscar este tipo de informação. O que se contraria ainda mais com a pergunta referente à percepção do quanto pode contribuir para este processo de diminuição das desigualdades raciais no mercado de trabalho, com expressivo posicionamento positivo acerca da possibilidade de sua contribuição. Ou seja, os empregadores reconhecem que poderiam ter influência para diminuir a desigualdade racial no mercado de trabalho, atribuem tal desigualdade à falta de informação da classe de empresários e, no entanto, não buscam estas informações.

Assim, a respeito do perfil dos empregadores de ambos os shoppings, de modo geral, averiguamos que os mesmos percebem e reconhecem minimamente a existência de discriminação e preconceito contra os negros no mercado de trabalho. Isto pode ser confirmado pela média resultante das respostas, a qual, obedecendo a uma escala de 1 a 10 em que 1 significaria “não há discriminação” e 10, “há discriminação”, tem-se uma média de 6,5, com concentração de identificação entre os níveis 6 e 8. Tal como os dados dos trabalhadores entrevistados, estas e outras questões importantes, referentes às análises, hipóteses, e desenvolvimento deste estudo, serão adequadamente avaliados também mais adiante.

3.4 FATOS E RELATOS: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Gostaríamos de elucidar, neste momento, alguns aspectos relevantes da participação dos pesquisadores nesta etapa da pesquisa de campo. Neste sentido, destacaremos breves passagens dessa experiência vivida pelos colegas de trabalho, conjugadas com as observações alcançadas e com análises prévias. Por exemplo, em se tratando da aplicação dos questionários mais diretamente, o que chamou muito a atenção, tanto minha quanto da equipe, foi franca a preocupação dos empregadores em negar imediatamente qualquer tipo de preconceito ou racismo. Alegavam, em muitos casos, que na verdade nem recebiam currículos de negros para seleção dos candidatos. Outros afirmavam, ainda, a não existência de preconceito racial de qualquer ordem na sociedade. Nesta esteira, eu e minha equipe fomos questionados seguidas vezes a respeito do enfoque da pesquisa, sendo comuns interpelações como: “mas porque vocês querem saber isso?”, “isso não existe mais, existe?”, ou ainda: “não há porque pesquisar sobre a população negra, todo mundo é igual, não há discriminação”. Tais questionamentos foram feitos, em grande medida, por parte dos proprietários ou gerentes das lojas, que demonstravam também bastante incômodos com as perguntas que faziam alusão às dificuldades e/ou obstáculos à inserção da população negra no mercado de trabalho em Maringá. Logo, para estas pessoas a pesquisa em si não fazia sentido, quanto mais refletir sobre a possibilidade de criação de políticas que contribuíssem para o processo de inclusão deste grupo social. Sobre esta intensa negação da discriminação contra os negros na sociedade e inserção destes nos centros comerciais selecionados, o pesquisador Tiago destacou que:

Durante uma entrevista a entrevistada ao ser questionada sobre a presença do negro no mercado de trabalho maringaense foi enfática, dizendo: claro que estão representados, olha os seguranças. Esse tipo de afirmação explicita um posicionamento social e político diante da realidade estudada. Nega o racismo excludente afirmando uma inclusão em que os negros permanecem executando serviços de base, ou seja, ocorre uma inclusão abstrata e uma exclusão concreta dessa população (Pesquisador - Tiago Roberto Ramos).

Para outro membro envolvido na pesquisa as impressões foram que:

Ao abordar os entrevistados para aplicação de um questionário estruturado com perguntas fechadas, a impressão que se teve é a de que o tema referente à população negra e suas interfaces, é a de quem está procurando coisa onde não existe. As pessoas que participaram dessas entrevistas se demonstravam o tempo todo, pouco interessadas em saber que existia em andamento uma pesquisa que tinha como objetivo pesquisar o mercado de trabalho e a população negra em Maringá, por outro lado, sempre repetiam que independentemente de suas repostas elas não eram racistas. Isso corrobora com o a idéia de que no Brasil ainda existe de maneira sedimentada o mito da democracia racial, haja vista, que muitos dos entrevistados diziam não

haver racismo em nossa sociedade. Em alguns momentos os entrevistados até se indignavam quando interrogados sobre questões como políticas sociais e afirmativas (Pesquisador - Marcelo Francisco de Assis).

Ou seja, houve forte resistência tanto por parte dos funcionários quanto dos empregadores em lidar com a temática presente nos questionários, isto é, com questão racial em Maringá ou no país como um todo. O discurso preponderante estava substancialmente alicerçado, como observou um dos agentes da equipe no excerto acima, no “mito da democracia racial” que opera sobre a noção ideológica da não existência de preconceito racial na sociedade brasileira, aspecto que, como já destacado no texto sob a égide do pensamento de Fernandes (1972), não contribui para uma diminuição da resistência (transvestida em diferentes formas de racismos) do branco à ascensão social do negro e, sobretudo, para uma desalienação do negro de sua real situação, motivando-o à luta por melhores condições de igualdade.

Tal discurso era marcadamente manifesto na fala dos proprietários, constituindo também a concepção de muitos funcionários, com destaque para ideia de que não há discriminação racial no Brasil, fazendo alusão, nestes casos, a ideologia do mérito para justificar qualquer tipo de desigualdade existente na sociedade. Sobre este aspecto, foi pujante o fato de que a grande maioria dos funcionários entrevistados pareciam não ter consciência da realidade da população negra em nosso país, apenas uma pequena parcela se posicionou de modo mais reflexivo com relação aos problemas que a população negra enfrenta no mercado de trabalho e em todas as esferas da vida social quando esta se lança na busca de uma vida mais digna e promissora. Vejamos o que relata um dos pesquisadores sobre a questão:

Ao entrevistar uma gerente de loja que se reconhecia como negra, o discurso não mudou. Pelo contrário, ele pareceu ainda mais forte já que para essa pessoa cada um pode chegar onde deseja se tiver disposição, vontade e trabalhar para isso. Nesse caso, sua posição contrária a implementação de políticas afirmativas, estava relacionada a uma imagem de que se reconhecesse que os negros enfrentam maiores obstáculos em relação aos brancos para ter mobilidade social, seria o mesmo que não reconhecer seu próprio esforço na conquista de tal emprego. Além disso, vivemos em um país onde a ideologia do branqueamento atinge até nos dias de hoje a população de forma geral (Pesquisador – Marcelo Francisco de Assis).

Por um lado, evidentemente, alguns proprietários/regentes, aparentemente pareceram reconhecer em suas falas a existência de uma segregação no mercado de trabalho contra este grupo social. Todavia, foi comum ouvirmos também que nada poderiam fazer para modificar essa realidade. Assim, ao mesmo tempo em que manifestavam certo discernimento sobre a

questão, quando situados frente a questionamentos pontuais sobre este problema ou além disso, sobre alternativas para mudar essa realidade, verificamos que os mesmos, em sua maioria, possuem uma visão superficial e conservadora sobre o assunto. Por outro lado, houve uma reduzida parcela destes entrevistados que demonstra uma postura consciente a respeito da questão racial, dos obstáculos enfrentados pelos negros para se inserirem naqueles ambientes, e partidários de políticas que minimizem essa discriminação e promovam a inclusão deste grupo no âmbito dos serviços públicos e privados.

Apesar de não identificarmos uma uniformidade nos processos de seleção, exceto em quatro lojas (duas em cada shopping) que seguem um padrão pré-estabelecido pelas matrizes, visto que se trata de redes comerciais com uma vasta extensão de lojas por todo o país, os funcionários que atuam em ambos os shoppings são cuidadosamente selecionados, em termos de afinidade com o ambiente, com o tipo de ocupação, local de trabalho, comportamento ante ao público frequentador, bem como no sentido do consumo ideológico assumido pelos contratantes e reproduzido nas seleções. Este agiria por meio do conjunto de características apresentadas pelo funcionário e permitiria atingir uma melhor representatividade da loja, dos produtos, e, por conseguinte obter maiores lucros.

Assim, muitos trabalhadores negros e pardos que relataram sentir certa dificuldade em conseguir um emprego no shopping, disseram que não acreditavam poder conseguir, ou ainda que, muitas vezes, nem pensavam em procurar emprego nesses espaços e que, desta forma, consideravam que a maioria da população negra da cidade também não se sente a vontade para fazê-lo. Este fator coincide com a fala de alguns proprietários que afirmaram ter recebido, até o momento, poucos currículos de pessoas negras ou pardas para trabalharem em suas empresas.

Como sabemos, a discriminação racial muitas vezes está disfarçada na idéia da “boa aparência”, que valoriza padrão de beleza europeu e tem no branco o ideal estético socialmente aceito. No entanto, essa ideia trata-se de uma construção histórica e social que pode e deve ser modificada por meio da ação de cada indivíduo com o objetivo de se chegar a uma integração, entre as diferentes etnias, de dimensões mais favoráveis a todas as pessoas. A respeito das situações que em os pesquisadores presenciaram gestos ou falas preconceituosas com relação aos funcionários entrevistados vejamos uma passagem descrita por um dos pesquisadores:

uma situação incômoda ocorreu na aplicação de um questionário em uma loja de um shopping da cidade de Maringá, quando fui me apresentar a uma

vendedora negra e expor os objetivos da pesquisa, e uma outra vendedora começou a questioná-la sobre o que era aquilo e se a mesma deveria responder, pois não possuíam autorização de sua chefia. Esta vendedora era de cor branca, com cabelos loiros. Me dirigi à mesma e expliquei sobre o que se tratava a pesquisa, que possuía uma autorização da gerência do shopping, tendo como resposta por quê não era feita uma pesquisa sobre as loiras no mercado de trabalho e por quê estava sendo feita uma pesquisa com negros? A vendedora loira desfez de sua companheira de trabalho trocando seu nome, de Elenice para “Berenice”, afirmando que a mesma “não valia nada, era folgada e estava desbotando”, por isso não merecia ser feito o questionário com ela. Depois da insistência desta a vendedora negra, que já não estava muito interessada e procurava apressar-me, se recusou a continuar participando com suas informações, de modo que não pude nem terminar ao menos o registro da loja, que era um requisito inicial para comprovar que havia passado pela mesma. Tentei insistir, mas não houve jeito, então agradei, me despedi e fui aguardar a pesquisadora para relatar o caso a ela (Pesquisador - João Jorge Silva Neto).

Este mesmo pesquisador também nos relatou outras situações de constrangimento, presenciadas por ele com relação aos funcionários negros e pardos, sendo comum a observação de risos, caçoadas, o que, segundo ele, incomodou bastante. Em alguns casos, os pesquisadores sentiram também certo descaso dos proprietários/gerentes para com eles, sendo correntes demonstrações de impaciência, desatenção, e até mesmo desprezo com os agentes e conseqüentemente com o tema da pesquisa. Contudo, muitas pessoas (proprietários e funcionários) foram bastante receptivas, o que nos impulsionava a nos empenhar e continuar nos trabalhos.

Outro ponto observado por quase todos do grupo foi a dificuldade dos informantes de modo geral em se pronunciarem frente a uma das categorias de classificação racial existentes no questionário. Desta maneira, ocorreram situações de divergência entre a auto declaração do entrevistado com a identificação assinalada em campo específico para a anotação do tempo da entrevista e identificação do respondente segundo a cor, ao término da aplicação, pelo pesquisador responsável.

Enquanto coordenadora da equipe também compartilhei das impressões vivenciadas pelos entrevistadores e destacadas até aqui. Todavia, a função assumida me fazia sentir duas vezes o peso das dificuldades enfrentadas pelos membros do grupo, visto que, toda e qualquer situação observada pelos pesquisadores era trazida até a mim, e requeria uma resposta e/ou uma solução, muitas vezes, imediata. Lidar com o grupo, de modo geral, foi uma tarefa fácil, pois tive a oportunidade de conhecer melhor cada um deles em diferentes momentos da minha vida acadêmica. No entanto, tal fator não me eximia da responsabilidade que o trabalho da

pesquisa de campo me impunha, o que me fazia manter, constantemente, uma postura exigente frente (as) os colegas de trabalho.

O interessante é que desempenhar o papel de coordenadora implicava não somente assumir, evidentemente, as atividades consideradas, digamos, mais tensas do processo investigativo, no que diz respeito às diligências que demandava o projeto, mas, além disso, era assumir todas as situações inesperadas que a pesquisa poderia suscitar. Como exemplo, houve casos em que os entrevistadores, mesmo depois de estabelecida a pauta de distribuição das lojas, se recusaram visitar ou retornar em certos estabelecimentos. Nestas ocasiões, os colegas pareciam ser unír para advertir que era eu quem deveria fazê-lo, o que era manifestado e interpretado, por mim e pelos outros pesquisadores, como algo cômico. É importante ressaltar que todas as atribuições conferidas aos membros participantes da pesquisa eram realizadas de comum acordo de todos, e que, quando havia objeções, estas eram discutidas e avaliadas pelo grupo e em especial, por mim. O fato de um ou outro agente demonstrar descontentamento para aplicação do questionário em certas lojas foi decorrente, no primeiro caso, do porte da loja⁷⁰, no segundo caso, conseqüente de uma situação desagradável de tratamento preconceituoso dirigido a uma funcionária e presenciado pelo entrevistador⁷¹, e um terceiro e último caso, devido ao mau humor e arrogância com que dois pesquisadores, em diferentes oportunidades, foram recepcionados pela dona de uma loja⁷².

Em nenhum momento da pesquisa me senti constrangida de entrar em algum estabelecimento comercial ou de fazer alguma abordagem com funcionário ou proprietário das lojas em que visitei. Procurava sempre encarar os ambientes pesquisados como meu objeto de estudo, no sentido de procurar não ceder espaço para emoções pessoais ante os acontecimentos vivenciados pelo grupo ou por mim. Contudo, era inevitável, em algumas situações, não se sentir indignada com as proposições que me eram colocadas pelos entrevistados, ou até mesmo, vez ou outra, abatida com o modo com que alguns informantes se posicionavam e encaravam depreciativamente o tema da pesquisada. Em situações assim, eu dizia para mim mesma que o foco era o questionário e, principalmente, a opinião do entrevistado, então buscava me centrar nisso e no tempo que tinha para realizar os trabalhos.

Neste contexto, também houve, sem dúvida, circunstâncias em que os informantes se questionavam, porém desejando uma interpelação minha. Destarte, quando não havia outro

⁷⁰ Trata-se de um estabelecimento que comercializa apenas roupas de uma grife masculina internacional, o que causou certo desconforto para o entrevistador realizar a abordagem. A loja está localizada no shopping Avenida Center.

⁷¹ Este caso refere-se à situação relatada pelo entrevistador João, anteriormente citada.

⁷² Tal loja está situada no shopping Maringá Park, e trabalha apenas com peças de roupas de uma grife feminina conhecida internacionalmente.

recurso, eu dizia brevemente o que pensava a respeito do assunto, procurando não ser enfática ou rigorosa, mas discreta e sintética para não dar margem a hipóteses que pudessem vir a influenciar nas respostas dos entrevistados. Antes e após a aplicação dos questionários, quando necessário, procurei ficar sempre aberta para o diálogo sobre algo do interesse do informante referente à pesquisa ou das questões abordadas, o que, entretanto, não ocorria com muita frequência.

Como fatos emblemáticos vivenciados em campo na etapa qualitativa, ressalto os três casos citados anteriormente. No primeiro, quando fui designada por um dos pesquisadores a visitar a tal loja que ostentava um ar mais elevado de requinte, senti, ao final da execução da entrevista, que era eu, realmente, quem deveria ter ido. Fui recebida pelo proprietário da loja, um senhor idoso muito simpático e receptivo que me acompanhou até onde estava sua filha, uma jovem senhora (loira de olhos claros, com estatura média alta e tipo físico magro) sócia proprietária do estabelecimento, que me atenderia naquele momento. De todos os trabalhos realizados naquele shopping, este foi o único que me transmitiu uma impressão muito desagradável, não pelo ambiente em si, mas pela pessoa áspera que me foi apresentada. Esforcei-me para ser mais profissional possível ante o total desinteresse e desdém da informante, e para conseguir aplicar o questionário com sucesso.

Concluído a tarefa, só fui sentir o quão pesado foi atingir meu objetivo, quando saí do local. Por alguns instantes, tive uma péssima sensação de angústia pela situação passada, visto que a informante parecia representar a incorporação real do desprezo e, principalmente, da invisibilidade despendida à população negra (PAIXÃO, 2003) e às pessoas menos favorecidas na sociedade⁷³. O posicionamento político social da entrevistada era essencialmente conservador, o que, até então, poderia se considerar absolutamente normal de se averiguar em pesquisas de opinião. Todavia, o que me chamou a atenção foi que a expressão, facial, corporal e discursiva da proprietária: parecia me comunicar, o tempo todo, o quão insignificante era para ela discutir ou responder questões a respeito da população negra no mercado de trabalho. Nota-se que a negação do outro, enquanto sujeito e/ou grupo social, configura-se na prova cabal do exercício das noções provenientes do mito de democracia racial e conseqüente negação do racismo na sociedade brasileira atual. Considero, portanto, ter sido a pessoa mais indicada para realizar o registro da loja, no sentido de, naquela ocasião, estar em melhores condições para filtrar tais posturas e dar prosseguimento às atividades do dia com a mesma intensidade.

⁷³ É importante que fique manifesto que durante a entrevista não fui discriminada e nem ofendida pela entrevistada.

A segunda situação foi quando um dos entrevistadores sentiu certo incômodo para retornar à loja onde havia testemunhado insultos raciais disparados por uma funcionária branca a uma funcionária negra. Depois de conversar com o entrevistador a respeito do acontecido me dirigi à loja no dia seguinte, no horário em que sabíamos, pelas poucas informações que tínhamos, que a proprietária estaria por lá. Tratava-se de uma senhora (loira de olhos claros, estatura média baixa, tipo físico magro) de média idade e bem solícita. Antes de iniciarmos a entrevista expliquei a importância da pesquisa e da participação dos funcionários, a informante manifestou estar de acordo, deixando livre para que os funcionários decidissem participar ou não. A entrevista ocorreu tranquilamente até certa altura, sendo interrompida, por uma pausa de aproximadamente 20 minutos, para um pronunciamento de um amigo da dona da loja e também proprietário de um estabelecimento dentro do outro shopping, Maringá Park. Este passou por lá para adquirir um produto que habitualmente utilizava⁷⁴ e trocou breves palavras com a proprietária, ambos aparentavam serem amigos de longa data.

Ao permanecer um pouco mais no local, o sujeito se interessou pelo assunto do questionário, sendo convidado pela entrevistada a emitir sua opinião sobre algumas questões. De repente, ele perguntou se poderia contar uma história⁷⁵, e narrou uma trajetória de vida interessante, porém pautada fundamentalmente no discurso meritocrático que arbitra valores e condutas em nossa sociedade. O curioso da história é que ele era o personagem principal, de modo que aproveitou para citar vários exemplos dos percalços que já viveu comparando com sua atual situação. Era um jovem senhor (na faixa etária entre 40 a 50 anos), bem vestido, fala eloquente, estatura alta, tipo físico magro e de cor de pele escura.

Esta entrevista foi um tanto emblemática para mim, pois foi à ocasião em que não pude deixar de me manifestar. Os exemplos utilizados, a entonação da voz, e, sobretudo, a visão de mundo e postura diante da realidade social conferida por aquele homem, ultrapassou os limites de tolerância que não tive a necessidade de acessar, no trabalho de campo, até então. Percebo que foi algo muito mais pessoal, de querer mostrar a ele outra realidade social, que ilustra a efetiva segregação racial sofrida pelas pessoas identificadas como negras ou pardas em diversos setores da sociedade brasileira, não experimentada por ele, é claro, mas vivida cotidianamente por milhões de pessoas, do que qualquer outra coisa.

⁷⁴ A loja na qual nos referimos é muito conhecida por consumidores de Maringá e região por seu ramo de perfumaria e cosméticos importados.

⁷⁵ A história relatada pelo informante era a de um menino pobre nascido na periferia, cuja família não tinha recursos nem para alimentá-lo quando criança, mas que apesar das dificuldades que a vida lhe impôs, com muito esforço, conseguiu vencer.

Depois de 15 minutos de conversa o senhor se retirou justificando que havia um compromisso naquela hora, mas que estava à disposição para participar da pesquisa em sua loja no outro shopping e continuarmos o assunto. De modo geral, a discussão travada ali não afetou a postura da respondente no fim da entrevista. Nota-se que o discurso apresentado pelo conhecido da proprietária, conforme visto anteriormente, foi muito constante no decorrer da pesquisa. Nesta circunstância específica, ficou mais uma vez evidente a operação precisa, não somente do mito da democracia racial, mas também das concepções que sedimentam a ideologia do branqueamento e legitimam a exclusão racial e as formas de racismo imperante no Brasil.

O terceiro e último fato ocorreu quando estávamos no shopping Maringá Park. Dois dos colegas de trabalho já haviam passado em uma das lojas do primeiro piso do shopping para fazer o registro e a entrevista com a proprietária, já que não havia funcionários negros ou pardos para serem entrevistados. Ambos os pesquisadores me relataram como a dona loja os receberam mal no momento em que foram lá, esta apresentou grosseiramente, nas duas vezes, a justificativa de que estava muito ocupada (não havia clientes na ocasião) e que eles deveriam retornar outra hora. Depois de dialogar com os pesquisadores sobre o comportamento da empresária, fui até a loja no horário estipulado pela mesma para tentar outra negociação. Já ciente da pesquisa ela se dispôs a responder o questionário. Antes e durante a entrevista não me senti deprimida pela informante, contudo ela se direcionava sempre a mim em tom rudeza na voz e na expressão corporal. Era uma senhora de idade, branca, de olhos claros, estatura mediana, e tipo físico magro.

A entrevistada não quis responder o questionário na loja e me levou até um café próximo ao seu estabelecimento. Desde o início da entrevista ela demonstrou um comportamento arbitrário e ao mesmo tempo inseguro. Na metade da aplicação a informante pegou o questionário de minhas mãos e solicitou forçosamente que ela mesma lesse as questões. Diante daquela situação, aceitei sua opção, e aproveitei para explorar melhor os cartões respostas, já que não mais me cabia prosseguir com as perguntas. Quando terminamos a entrevista observei, a partir do que havia me dito no decorrer do encontro, que aparentemente tratava-se uma mulher que dispunha de muitos luxos que uma boa condição financeira poderia oferecer, mas que, em contraste, passava por dificuldades em sua vida afetiva. Nesse sentido, a entrevistada relatou algo sobre seu marido e filhos⁷⁶, advertindo, com tons de ressentimento e tristeza, ser uma pessoa sozinha. Sua fala pareceu carregada de

⁷⁶ Estas informações foram decorrentes das perguntas iniciais do questionário que se referem ao estado civil dos entrevistados e ao número de filhos.

sofrimento, comunicando-me algo que certamente lhe trazia alguma dor. Esta passagem, me fez refletir que sua conduta pouco polida e até mesmo arredia para com os pesquisadores talvez fosse, em alguma medida, expressão de seus conflitos internos⁷⁷.

Eliminando algumas situações mais inusitadas, como essas que destaquei aqui, não houve maiores problemas ou obstáculos procedentes do processo investigativo em ambos os centros comerciais pesquisados. Nesse sentido, também não tive dificuldades com relação a minha cor de pele para realizar os procedimentos do trabalho de campo. Acredito que esta questão também não influenciou nas respostas ou na receptividade dos entrevistados. O que ocorria com certa frequência, até por ser a coordenadora da pesquisa, mas que não me soava como algo desconfortante, era o fato de muitos entrevistados me tomarem como parâmetro para se identificarem ou identificarem funcionários ou empregadores como pardos ou morenos. A orientação prescrita a equipe para esses casos era que se mantivesse a maior discrição possível, não emitindo, portanto, qualquer tipo de opinião no ato da auto declaração, o que também foi, obviamente, acatado por mim. Tal aspecto é característico da sociedade brasileira, à medida que, identificar alguém ou ser identificado como negro ou pardo passa necessariamente por noções disseminadas pela ideologia do branqueamento, a qual estabelece padrões estéticos normativos tanto no âmbito das relações sociais, quanto da política e da organização social em nosso país (GUIMARÃES, 2009).

Assim, apesar de dividirmos em campo muitos sentimentos comuns e que construíssemos um padrão de raciocínio e análise semelhante diante de tudo que presenciávamos no ambiente pesquisado, pois vivíamos uma mesma realidade, cada agente obteve também uma percepção particular acerca do estudo realizado e da experiência compartilhada, o que a meu ver enriquece muito o trabalho. Por esse motivo é que nesta seção decidimos privilegiar tais impressões, algumas de forma mais direta, outras disseminadas ao longo do texto. Para além, das questões salientadas, o que se experimentou durante o período em contato com os shoppings, transformou-se, seguramente, em um antídoto permanente contra o preconceito e a discriminação existentes, seja de ordem racial ou social, onde as desigualdades que acompanham esses últimos termos é muito presente e até mesmo reificada nesses espaços.

⁷⁷ Segundo Freud (1996), nossa vida consciente e nosso comportamento são influenciados, delineados e, mesmo, determinados por nossos afetos, desejos e motivações inconscientes. Assim, comportamentos que nos parecem irracionais, injustificáveis, inexplicáveis – como a conduta reativa da entrevistada para com nossa equipe de pesquisadores, repelindo-nos disparatadamente em nossas tentativas de aproximação – podem ser uma manifestação de um desarranjo emocional.

Percebe-se que a resistência quanto a uma participação mais efetiva da população negra nesses ambientes é considerável. Conforme apresentado do capítulo introdutório deste trabalho, dos 125 proprietários e gerentes entrevistados apenas 7 se declararam como negros – sendo identificados assim também pela equipe – deste pequeno percentual 5 eram do sexo feminino e dois do sexo masculino. A partir disso, o que podemos sinalizar ligeiramente é que ocorre uma real segregação contra o negro no que se refere a sua inserção no mercado de trabalho. Como vimos inicialmente, ainda que a resistência contra as pessoas que se classificaram como pardas ou morenas seja um pouco menor, já que 23 também atuavam como proprietária/gerente – mesmo em alguns casos não sendo identificadas como tais pelo pesquisador, pois boa parte não soube responder seguramente se era pardo, moreno ou branco – este número consiste em um percentual baixíssimo, visto que neste nível de ocupação concentram-se majoritariamente pessoas que se classificam como brancas, como demonstra os dados.

A experiência em campo reforçou também que, embora os shoppings centers sejam considerados, atualmente, por um grande número de pessoas, como um espaço “público” e de livre circulação, podemos observar que eles ainda são essencialmente espaços privados, destinados apenas às elites do consumo. Pessoas com tom de pele escura ou com vestes não tão apresentáveis são notadas com muita desconfiança por quase todos e, em especial, pelos seguranças, proprietários e vendedores. Mesmo um dos estabelecimentos sendo de caráter mais popular, a atmosfera que impera é subjetiva e objetivamente excludente. Na ocasião a categoria de pesquisadores, foi, digamos favorável ao acesso as lojas, funcionários e proprietários, o que não nos eximiu de nos sentirmos também, de alguma forma, deslocados⁷⁸ dentro daqueles ambientes, ou seja, não pertencentes ao seletivo grupo que dialoga perfeitamente com o status e valoração social que tais centros comerciais podem oferecer.

3.5 DISTANTE DAS VITRINES E PERTO DAS PESSOAS: RESULTADOS DA ETAPA QUALITATIVA

⁷⁸ A utilização do termo *deslocados* no período acima se fez pelo fato de observamos que, a mensagem transmitida dentro dos locais pesquisados, era que os shoppings centers não são ambientes para pesquisa, e sim para o consumo.

Nesta secção, apresentaremos as principais informações⁷⁹ obtidas na etapa qualitativa da pesquisa de campo, seguidas de algumas análises. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semi estruturadas aplicadas nas residências dos funcionários e ex-funcionários de ambos os centros comerciais pesquisados, ou em outros locais de preferência dos informantes. Assim, dos 10 encontros realizados, apenas 2 se sucederam nas proximidades dos shoppings. De acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), foi reservado aos entrevistados o direito, a liberdade de expressão, evitando qualquer tipo de constrangimento, o que também assegurou uma maior independência e espontaneidade nas falas de cada um dos participantes.

Como já explicitado no início deste trabalho, o critério utilizado para seleção dos funcionários para esta etapa foi o reconhecimento de todos aqueles que se identificaram como negros, e que foram assim também identificados pelos pesquisadores responsáveis pela aplicação. Nesta amostra o total alcançado de trabalhadores foi de 25 pessoas, porém nem todos se dispuseram a conceder entrevistas, sendo, exceto as que participaram, 10 pessoas por motivos de falta de tempo, ou somado a este fator por algum tipo de receio⁸⁰, e outros 5 funcionários por não termos conseguido, em diversas tentativas, contatá-los. Mesmo que muitos informantes tenham autorizado o uso de seus nomes na elaboração do trabalho, resolvemos prosseguir de acordo com a resolução do (TCLE), que versa a confidencialidade e o anonimato dos funcionários entrevistados, bem como das lojas registradas. Desta maneira, utilizaremos para cada um dos respondentes um número de identificação específico. O conjunto de pessoas que compunham o grupo de entrevistados era constituído por nove mulheres e um homem, na faixa etária entre 20 e 30 anos.

As entrevistas foram realizadas por apenas dois pesquisadores da etapa anterior, tendo em vista o reduzido número de informantes a serem entrevistados e a disponibilidade dos membros da nossa equipe. Deste modo, eu e o pesquisador João Jorge nos engajamos no desenvolvimento das atividades em campo previstas⁸¹ para a segunda fase da pesquisa, salvo as transcrições das entrevistas que ficaram somente sob meus cuidados.

⁷⁹ Não serão utilizadas, na análise da etapa qualitativa, todas as 10 entrevistas gravadas, consideramos apenas os aspectos mais relevantes das mesmas e suas contribuições para o conjunto do texto. Esta opção se faz no intuito de não ultrapassarmos o limite desta dissertação.

⁸⁰ Nesse sentido, ocorreram situações em que foram agendadas entrevistas, contudo os entrevistados nunca se encontravam em suas residências no horário marcado e/ou solicitavam para agendar para o dia seguinte, mas não atendiam aos telefonemas e/ou adiavam continuamente os encontros.

⁸¹ Nesta fase, foram realizadas reuniões semanais para discussão e organização das entrevistas. O diálogo entre os entrevistados a respeito do arranjo diário dos agendamentos, dos contatos estabelecidos, dos registros de desistência, das justificativas e/ou motivações apresentadas pelos entrevistados, era contínuo.

Os trabalhos tiveram início na primeira semana de março de 2011. O contato com os entrevistados foi estabelecido por meio de ligações telefônicas. Seguindo os horários de atuação dos funcionários, dos dois shoppings, constantes nos questionários aplicados na etapa anterior, as ligações foram feitas no período em que julgávamos que cada um deles estaria disponível para conversar, as entrevistas eram marcadas para o mesmo dia ou para o dia seguinte. O processo de agendamento e de fechamentos de todos os encontros levou aproximadamente 50 dias. A partir das justificativas apresentadas pelos funcionários e dos registros de desistência, cada pesquisador ficou responsável por 5 entrevistas.

No que tange os aspectos metodológicos (material referencial) empregados no desenvolvimento da pesquisa qualitativa, para formulação das questões que compõe a entrevista semi estruturada foi utilizado à obra do sociólogo e professor Assunção Amaral, intitulada “Da senzala à vitrine” (2004), que discute as relações raciais e o racismo no mercado de trabalho em Belém. Neste estudo, o autor privilegia a desconstrução das relações raciais no trabalho, valorizando as falas dos entrevistados e realizando uma interpretação crítica sobre o racismo no mercado de trabalho na cidade de Belém. Assim, Amaral resgata questões como o nível de instrução dos pais dos informantes, ocupações anteriores, processo de seleção, relatos de situações de discriminação vivenciadas pelos funcionários e dificuldades para conseguir emprego no shopping.

A partir da leitura das questões e dos seus respectivos resultados, optamos por manter o mesmo caráter investigativo (supracitado), realizando algumas alterações com relação à formulação das questões, para que fossem melhor compreendidas pelo público alvo, e acrescentando outras do nosso interesse. O roteiro da entrevista se encontra disponível nos anexos (ANEXO I) deste trabalho. O tempo de duração das entrevistas gravadas variou entre 15 minutos a 1 hora, sendo a maioria delas entre 15 a 30 minutos. As pessoas que aceitaram serem entrevistadas colaboraram muito, foram receptivas, mostrando disposição para contribuir na pesquisa. Os procedimentos adotados para realização das entrevistas eram simples, após o agendamento da entrevista, local e data, certificávamos da existência do endereço utilizando um recurso disponível para pesquisa de mapas e endereços na internet⁸², na sequência nos dirigíamos até a residência ou local determinado pelo funcionário, providos de gravador, roteiro de perguntas, papel e caneta para possíveis anotações.

⁸² A página na qual nos referimos é a *Google Maps*.

Ao encontrarmos o entrevistado nos apresentávamos⁸³, explicávamos novamente os objetivos da pesquisa e, por conseguinte da entrevista e conversávamos informalmente com o informante até ambos se sentissem a vontade para iniciar as questões relativas à pesquisa. Os ambientes onde as gravações foram efetuadas eram tranquilos em termos de sonoridade, visto que estas ocorreram, em sua maioria, no interior da residência de cada informante, o que contribuiu para uma melhor qualidade da gravação. Somente em dois casos foram constatados pouca qualidade no áudio, nas duas entrevistas realizadas nas proximidades dos shoppings pesquisados, em que as falas dos entrevistados concorriam com ruídos provenientes da localidade em que nos encontrávamos⁸⁴. Terminado os pontos do roteiro de entrevista deixávamos o entrevistado livre para falar sobre qualquer outro assunto de seu interesse, tanto a respeito do tema abordado ou não. Depois nos despedíamos e agradecíamos a colaboração do entrevistado. Todas as entrevistas foram realizadas individualmente pelos pesquisadores.

O processo de transcrição teve início logo após a conclusão dos trabalhos de campo, no entanto num ritmo não tão acelerado, pois estava em curso também o desenvolvimento do texto para o exame de qualificação. Assim, as transcrições engrenaram, de fato, no segundo semestre de 2011, sendo todas as entrevistas transcritas de modo literal, para que pudéssemos explorar e analisar com mais vagar os discursos dos informantes e então inseri-los no corpo do trabalho.

3.5.1 Ouvir para compreender

As duas primeiras questões presentes no roteiro de entrevista foram introduzidas com o objetivo de proporcionar uma melhor compreensão das relações raciais no mercado de trabalho. Neste aspecto, nos permitindo observar o perfil das famílias dos informantes, a partir do grau de escolaridade dos pais e das atividades profissionais desempenhadas por eles no decorrer de suas vidas. Os resultados obtidos, nesta questão, apontam para um baixo nível de instrução destes, sendo, na maioria dos casos, a maior escolaridade alcançada pela mãe. Dos 10 entrevistados que concederam entrevistas, apenas um deles possui pai e mãe com ensino

⁸³ A maioria dos entrevistados da segunda etapa não nos conhecia, pois a aplicação dos questionários da fase anterior havia sido feita por outros pesquisadores.

⁸⁴ A escolha dos locais indicados por estes dois funcionários se fez por motivos práticos evidenciados pelos mesmos. Ou seja, ambos alegaram não possuir outro horário para realizar a entrevista, senão antes de entrarem para o trabalho. Assim, no primeiro caso, o encontro aconteceu em uma praça de alimentação de outro centro comercial próximo aos shoppings, e no segundo caso na praça de alimentação localizada dentro de um dos shoppings.

superior completo, dois assinalaram não conhecer o pai e outros dois que o pai não frequentou a escola; o restante afirmou que os seus pais possuem o ensino fundamental incompleto.

Por esta forma, a segunda questão levantada demonstrou o maior índice de concentração dos pais em ocupações consideradas de menor prestígio social e, por conseguinte mais baixos salários dentro da diversidade de ocupações e suas respectivas remunerações no mercado de trabalho. As principais atividades desenvolvidas pelos pais e destacadas pelos funcionários entrevistados foram: pai, pedreiro e mãe, doméstica; mãe, cozinheira e pai, desconhecido; pai, caminhoneiro e mãe, auxiliar de enfermagem (não mais atuante, porém também não aposentada); pai, funcionário público (oficial de justiça) e mãe, funcionária pública (trabalha em uma creche); mãe, dona de casa e pai, aposentado; mãe, doméstica, e pai, desconhecido; pai, falecido (possuiu durante muitos anos de sua vida uma barraca de garapa) e mãe, comerciante de produtos de limpeza; mãe, faxineira e pai, efetuando trabalhos esporádicos; pai, pastor e mãe, professora não efetiva (temporária) pelo governo do estado.

As quatro questões subseqüentes eram a respeito, das duas últimas ocupações que os funcionários tiveram anteriores a do shopping, período de permanência em cada uma delas, qual função estavam alocados, o que os afastaram do emprego e/ou motivaram a sair, e quais atividades exerciam na última ocupação. Estas questões visavam compreender a atuação profissional, em termos de mobilidade social, dos funcionários no mercado de trabalho, durante certo período de tempo, e observar se a permanência no emprego e as relações de trabalho estabelecidas nas funções anteriores implicaram, em alguma medida, na questão da cor dos informantes. Os pares de atividades que apareceram foram: telefonista e estagiária (curso não informado); auxiliar de mercado (caixa) e auxiliar de escritório; auxiliar de Buffet e auxiliar de mercado (açougue); auxiliar de lavanderia e auxiliar de vendas de produtos de limpeza; auxiliar de produção (frigorífico) e atendente de loja no ramo de alimentação (dentro do shopping); vendedora em loja de calçados e em loja de livros; vendedora em casa de decoração de festas infantis (outra ocupação não informada); vendedora em loja de confecções em geral (dentro do shopping) e vendedora em loja de bolsas femininas (fora do shopping); doméstica e estagiária do curso de educação física; auxiliar de produção (lavanderia) e auxiliar de estoque (indústria de confecção).

O período de permanência dos funcionários nos empregos anteriores variou entre seis meses a um ano em média, havendo poucos casos de permanência entre dois a três anos. Os motivos pelos quais os entrevistados se desligaram da última ocupação foram diversos. A maioria dos entrevistados (6 pessoas) pediram para sair dos antigos empregos, apresentando

razões como, baixo salário, questão de saúde (a funcionária trabalhava com manipulação de produtos químicos), ocorrência de vários assaltos no local de trabalho, conflito entre carga horária de trabalho e carga horária de estágios (no período a funcionária realizava um curso técnico de enfermagem) e dificuldade de relacionamento com o patrão. Os demais informantes responderam que saíram devido ao fechamento da empresa/comércio em que trabalhavam, recebimento de outra proposta de emprego, para fazer curso técnico, por questões pessoais e sem saber o motivo⁸⁵.

A questão referente ao cargo/função desempenhado pelos funcionários em suas duas últimas ocupações anteriores a do shopping, revelam um quadro de atividades plural na maioria das vezes desenvolvido pelo funcionário. Ou seja, se um empregado estava registrado na carteira de trabalho como balconista de uma loja ou auxiliar de estoque de uma fábrica de roupas, as funções executadas por ele em tais categorias extrapolavam consideravelmente as atribuições referentes aos atributos originais do cargo. Vejamos o depoimento da entrevistada:

Eu era atendente geral, na carteira estava como atendente de lanchonete, daí eu comecei mesmo limpando o salão, limpando mesa, essas coisas assim, depois dali eu passei pra cozinha, da cozinha eu passei para o balcão, fazendo atendimento direto com o cliente, ali eu revezava entre caixa e balcão, onde faltava a gente ia ajudar (Entrevistada nº 05).

A informante de número 10, atendente de uma loja de perfumes e cosméticos no shopping (emprego atual), ao falar sobre seu dia a dia de trabalho e as funções por ela desempenhadas nos conta que:

Olha é assim a loja é dividida por seções né, para cada funcionário, então a gente tem de segunda até quarta-feira para estar limpando isso daí (seções). Então, na segunda e na terça-feira são os dias que a gente limpa que a gente abastasse. Como você atende e limpa então você leva quase que o dia todo pra fazendo isso. Então dificilmente você vai ficar sem fazer nada até seis horas da tarde, agente nunca acaba de limpar (Entrevistada nº 10).

Nem todos os entrevistados queixaram-se diretamente com relação ao acúmulo de funções relativas às suas ocupações anteriores ou atuais. No entanto, analisando a fala dos entrevistados pode-se perceber que, a partir das respostas levantadas na pergunta seguinte, que pedia para que descrevessem um dia de trabalho, tanto em situações passadas ou em suas atuais situações ocupacionais, existe uma exigência constante de resultados e metas a serem

⁸⁵ Tais justificativas de afastamento fazem referência às duas últimas ocupações dos funcionários entrevistados.

atingidas, porém que raramente são alcançadas pelo funcionário, como sabemos tal fator consiste num dos elementos fundamentais do sistema capitalista em nossa sociedade.

A maioria dos entrevistados não apontaram problemas com relação ao percurso realizado ou dificuldades de adaptação aos horários de transporte público para se chegar até o local de trabalho. No que se refere às horas de jornada de trabalho também não houve reclamações objetivas, senão comentários concernentes ao cansaço proveniente da rotina de trabalho (horário comercial dos shoppings centers) que implica em trabalhar aos sábados, domingos e feriados. A entrevistada número 02, relatou que saía de casa, todos os dias, às 13 horas e retornava à meia noite, apenas em transporte público eram gastos duas horas de seu tempo diariamente. Outro problema observado em campo, desde a primeira fase da pesquisa, é que nem todos os funcionários possuíam um horário regular de intervalo para o lanche/jantar, o tempo estipulado pelos responsáveis dos estabelecimentos variava entre 15 minutos a uma hora de intervalo, período que também poderia ser regulado conforme o fluxo de consumidores nas lojas.

A próxima questão versava nosso interesse em saber, na opinião dos informantes, quais eram as maiores dificuldades por eles observadas para se conseguir um emprego no shopping. Entre os entrevistados, três pessoas responderam que as principais dificuldades seriam com relação a boa aparência, dois funcionários também citaram a idade como um dos empecilhos para se conseguir um emprego nesses estabelecimentos. As outras respostas foram em torno de aspectos como boa comunicação, não ter filhos e que não havia dificuldades. Ademais o que chamou atenção nessa pergunta foi o que muitos pesquisadores já haviam notado, por meio de relatos dos funcionários (negros, morenos e pardos) na aplicação dos questionários, que é o fato de muitos sentirem medo ou receio de estabelecer qualquer proximidade com esses ambientes, fator que aumenta no que se refere a trabalhar neles. A informante identificada pelo número 05 nos concedeu um depoimento marcante a esse respeito, o qual apresentamos na íntegra no segundo capítulo deste trabalho (página,87). Sua fala demonstra que conseguir uma ocupação no shopping é antes de tudo, para muitos, uma superação pessoal dos medos e obstáculos oriundos do sistema de hierarquia baseado na lógica do “um lugar para cada coisa, cada coisa em seu lugar” conforme sustenta Da Matta (1984) e, por conseguinte das barreiras impostas pelas desigualdades sociais e raciais existentes em nosso país.

Para compreender sobre o processo seletivo para contratação de funcionários em ambos os shoppings pesquisados, e investigar se havia incidência de formas de preterimento por parte dos empregadores com relação às pessoas negras que concorriam às vagas

oferecidas, foram realizados os seguintes questionamentos: para o cargo que atua qual o perfil de funcionário exigido pela loja/empresa em que trabalha? Como foi o processo de seleção para o seu atual emprego? Quais foram as exigências do estabelecimento no processo seletivo? (currículo, entrevista, preenchimento de ficha, fotografia, experiência, dinâmica de grupo, redação e/ou outros). Em algum momento do processo de seleção você sentiu algum tipo de preconceito por parte do responsável pela contratação comparado aos outros candidatos a vaga?

Nas respostas sobre o perfil exigido para trabalhar na loja em que cada um deles estava ocupado, a descrição geral dos funcionários nesse sentido evidenciou que existe alguns requisitos considerados básicos para atuar nesses ambientes como, boa comunicação, experiência, carisma, simpatia, pouca idade e paciência. A questão da boa aparência se manifestou em falas como a da entrevistada número 03, ao destacar que:

Então, eu consegui por sorte (risos), porque o perfil geralmente de shopping, de qualquer loja é magrinha, bonitinha e tal né? Mas, deixei meu currículo lá. Eu conversei bastante com a gerente, daí ela gostou muito do meu jeito, mas eu entrei em vários lugares e você vê que tem um perfil. Mas, ali por ser mais tranquilo, não exigir tanto, eu consegui, mas foi difícil. Eu entreguei em outros lugares, em vários lugares, aí tinha um perfil que é a questão física e tudo (Entrevistada nº03).

Neste caso a informante alega ter conseguido a vaga de emprego por sorte, pois não havia uma exigência explícita por parte da contratante com relação a um padrão de beleza a ser seguido. O aspecto físico é observado pela entrevistada como um elemento fundamental para grande maioria dos estabelecimentos dentro do shopping, o que para ela consistia numa barreira no momento da admissão. Na conversa com a gerente da loja, já no processo de seleção, a funcionária (03) relatou que havia entregue um currículo com foto, conforme as exigências da loja, e que quando foi conversar pessoalmente com a gerente ocorreu a seguinte situação:

[...] o perfil ela exigiu com foto, aí ela perguntou: É mais na foto do currículo você está de um jeito e agora você está de outro? Porque a gente sempre coloca uma foto melhor né?! (risos). Na foto eu estava com o cabelo mais liso, estava de escova assim, porque não era uma foto 3x4, aí ela falou: Gostei muito de você, mas procura não mudar tanto porque, às vezes, o cliente chega aqui e compra um óculos com você aí vem outro dia e você está de cabelo preto e enrolado, e diz, ah, mas eu conversei com uma moça ruiva de cabelo liso. Então, tipo assim, era para o cliente não se confundir (Entrevistada nº03).

Quando perguntamos se ela havia sentido algum tipo de preconceito por parte do responsável pela contratação a informante respondeu que:

Questão do currículo, eu vi que ela reparou bastante, questão de experiência, assim eu tive uma chance, mas não é todo mundo que vai ter essa chance. Assim, o bom é ter bastante experiência. [...] é a questão da aparência mesmo que eu acho que ela... Porque shopping é assim tem que se maquiar e tal ir bem vestida, e isso, às vezes, você não tem como, é complicado. No momento da entrevista ela perguntou se minha mãe também era negra e tal, se era só eu, tipo assim, se era a mãe ou se era o pai, a gente conversando tal daí ela falou da aparência na foto do currículo, e assim (disse derrepente) sua mãe também é negra? Seu pai? Aí eu falei, minha mãe. Tipo assim, o que isso tem a ver? Nada a ver, mas tudo a ver (risos), eu fiquei me perguntando, mas o que tem a vê né, com currículo que está me contratando, o que é que tem, né? Não sei, eu fiquei bem perdida (risos); (Entrevistada nº03).

No excerto anterior, é possível perceber que a beleza transmitida pela imagem da fotografia exerce uma forte influência no processo de admissão. A entrevistada ressaltou que havia poucas pessoas participando desta seleção e que o procedimento adotado pela loja para contratação de funcionários foi análise de currículo e entrevista. Na segunda passagem, é interessante notar que o discurso reticente da funcionária revela algo que nem sempre é agradável dizer ou reconhecer, isto é, a atitude racista da regente da loja que, antes mesmo de contratá-la determinou o modo como a candidata deveria ajeitar o cabelo e, sobretudo, investigou sobre a origem étnica da respondente.

Ainda a respeito do perfil de funcionário exigido pela loja/empresa que os funcionários trabalhavam, a entrevistada 04, assinala que:

Assim, pelo que eu vejo, acho que eles queriam uma pessoa nova, que não tivesse filho, e ela (proprietária) olhava muito o perfil da pessoa, dependendo do jeito que a pessoa já chegava lá ela já descartava, entendeu? Ela falava que tinha gente que não combinava, então ela olhava muito fisicamente a pessoa. Numa parte é compreensível, porque ali é um shopping, não é tudo que se aceita né?! (Entrevistada nº04).

Para outra informante, identificada como 06, o perfil determinado pela loja em que foi contratada seria de acordo com:

[...] o jeito de a pessoa ser, não o físico dela, eles não colocam isso, hoje eu posso falar isso porque faz um tempo que eu estou lá e eu vejo as pessoas que entregam currículo, as pessoas que eles chamam para entrevista, eles (empregadores) não vão por beleza, eles (empregadores) não vão se a pessoa é negão... Isso eu posso ver, eles vão muito pelo jeito que a pessoa se comunica na entrevista, as referências que ela tem, onde ela trabalhava,

também, se eu falar que não, é mentira, como ela se porta em relação a se vestir, cabelo, por que tem que ser maquiada essas coisas assim (Entrevistada nº 06).

Já para o respondente caracterizado como, informante 08:

Eles são bem rígidos, bem rígidos mesmo, mas depois que eles pegam confiança em você quebra um pouco essa barreira, mas no começo eles são muito rígidos, tanto é que muito gente acaba saindo. É que lá eles têm que ir com a cara do funcionário mesmo eles não adotam critérios para contratar, tanto é que entra gente bem esquisita lá e fica poucos dias, acabam mandando embora (Entrevistados nº08).

Por esta forma, podemos observar que não há um padrão homogêneo relativo ao perfil de funcionário para trabalhar nas lojas dos shoppings centers pesquisados, cada estabelecimento - com exceção das empresas que seguem um padrão normativo específico para contratação de funcionário, como é o caso de algumas redes de lojas distribuídas em várias regiões do Estado e do país - cria um conjunto de características peculiares, para obter um perfil de funcionário que satisfaça as necessidades da empresa e que dispense certa empatia com a personalidade do proprietário ou gerente. Todavia, as duas primeiras falas reforçam, apesar das contradições do discurso, que o que prepondera no processo de avaliação do candidato, para além de outros fatores como análise de currículo, são as qualidades estéticas do sujeito, ou seja, cuidados com o corpo (tipo físico magro), maquiagem (para melhorar o aspecto ou corrigir possíveis imperfeições da pele), modo de vestir e cabelo, afinal, como afirma a entrevistada 04, no shopping nem todos são bem vindos. A partir da fala dos entrevistados, podemos considerar que existe uma preocupação real com relação à representação pessoal que cada um deles tem que assumir nesses ambientes. Aspecto que implica num maior asseio, sobretudo das mulheres negras, com a maquiagem e principalmente apresentação do cabelo.

Como sabemos, o padrão de beleza socialmente aceito em nossa sociedade é aquele que admite e/ou valoriza o indivíduo que visualmente mais se aproxima do perfil estético do branco europeu, de modo que, o reconhecimento do que é ou não belo, passa necessariamente pela premissa da cor e, por conseguinte do fenótipo da pessoa. Isto porque, um dos motivos que nutre tal percepção, é o fato de que, conforme as pesquisadoras Maria Bento e Iray Carone na obra denominada “Psicologia Social do Racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil” (2002), o processo de branqueamento atuante no país promoveu um profundo “investimento na construção de um imaginário extremamente negativo sobre o

negro, que solapa sua identidade racial, danifica sua autoestima, culpa-o pela discriminação que sofre e, por fim, justifica as desigualdades raciais” (CARONE; BENTO, p. 26, 2002).

Sobre o processo de seleção realizado para o atual emprego, o procedimento básico, segundo a fala dos entrevistados, foi a entrega do currículo e entrevista com gerência ou proprietários do estabelecimento. Somente uma informante registrou que havia conseguido o emprego apenas por indicação de uma amiga, e que devido a movimentação da loja no dia em que iniciou o trabalho também não passou por entrevista, pois tinha sido avisada que permaneceria por pouco tempo, até as vendas diminuírem. Contudo, passado certo período ela foi efetivada. Nem todas as lojas solicitavam foto no currículo, bem como empregavam os mesmos recursos de avaliação do candidato. Cada estabelecimento adotava um o método que julgava mais adequado para contratação do quadro de funcionários, assim houve casos em que para além da entrega do currículo e entrevista com o responsável pela empresa, alguns funcionários também tiveram que realizar testes como, de redação, de questões básicas de matemática e conhecimentos gerais, dinâmica de grupo e teste de personalidade (no caso, foi aplicado a dinâmica que procura observar a personalidade da pessoa por meio da análise do desenho que ela faz de si mesma).

A maioria dos entrevistados respondeu que não perceberam nenhum tipo de preconceito por parte dos responsáveis pela contratação comparando aos outros candidatos a vaga. No entanto, duas funcionárias evidenciaram situações que retratam um comportamento de caráter racista direcionado às candidatas. A primeira, exposta anteriormente, no relato da informante identificada pelo o número 03, mostra uma série de questionamentos desnecessários conferidos à funcionária, por parte da regente da loja, a respeito de sua origem étnica familiar. A segunda situação é apresentada pela entrevistada identificada pelo número 05, vejamos seu depoimento sobre a questão do preconceito e o processo de admissão no shopping:

Então é, eu levei o currículo e entreguei para antiga gerente, e ai ela falou que no momento eles ainda não estavam precisando, mas se eu não me engano acho que uns três meses depois ai me ligaram perguntando se eu estava interessada e ai eu disse que sim. Marcaram a entrevista, o processo seletivo, e na primeira eu não passei porque tinha gerente de Curitiba, isso eu fiquei sabendo depois, que ela não tinha ido com a minha cara, então eu não passei, mas também não me pergunte porque, eu só fiquei sabendo disso depois. Eu fiz duas seleções, na primeira eu não passei, embora eu ache assim, que eu tenha me saído bem, porque teve dinâmica de grupo e tudo mais. Só que uma semana depois, eu acho que o quadro não tinha sido completo, porque varia muito assim o índice de permanência e desistência, a pessoa pode não gostar do horário, a rotina de trabalho, ou algum tipo de

documentação não da certo. Ai a chefe de crediário na época me ligou de novo e perguntou se ainda estava interessada e me chamou outra vez, ai fui não muito confiante já, mas fui, mesmo assim não fiquei até o final do processo seletivo desse segundo, porque eu ainda tinha que trabalhar no... (estabelecimento situado na praça de alimentação do shopping) e ai voltei para o trabalho e ai a noite ela me disse que eu tinha passado, mesmo não tendo ficado e tudo mais. Logo depois eu perguntei para a chefe de crediário na época porque que eu não tinha passado na primeira o que que tinha mudado e tudo mais ai ela me falou que ela tinha gostado de mim, mas a gerente (de Curitiba) não, então, ai como a gerente estava para ir embora mesmo e não tinha completado o quadro ai ela decidiu me chamar (Entrevistada nº05).

O estabelecimento em que esta funcionária trabalhava faz parte de uma ampla rede lojas conhecida em todo o país. A política de contratação das filiais segue estritamente o padrão designado pela empresa matriz. Assim, quando a demanda de contratação é extensa, somasse à equipe da gerência local, gerentes de lojas de outras regiões, para participar do processo avaliativo dos candidatos. Desde modo, existe uma hierarquia entre eles, que autoriza uns em detrimento de outros para indicar os candidatos selecionados. Nesse sentido, um não pode interferir, abruptamente, na decisão do outro enquanto este ainda estiver presente⁸⁶. Ainda sobre o processo de seleção a entrevistada faz a seguinte revelação:

Então é, eu acho que assim, no momento da seleção você fica muito apreensivo, então você não se prende muito a detalhes assim é... Mas, depois analisando bem toda a situação todo o contexto e conhecendo o histórico depois, e depois conhecendo também a outra gerente ai eu percebi que sim (houve preceito), até mesmo porque quando eu fiz esse processo de seleção, essa gerente ela foi comer no... (local em que a funcionária trabalhava na praça de alimentação) e aí é... Você sabe assim, você perceber que a pessoa não te olha nos olhos, ou que de alguma maneira você incomoda, então eu não sei assim se é só questão de pele mesmo ou se é a minha presença assim, de modo geral. Porque eu sei que eu sou uma pessoa que a primeiro momento eu assusto um pouco, é, ou porque as pessoas me acham brava, ou me acham metida alguma coisa assim sabe? É o tamanho, é voz, é a impostação da voz, tudo isso deixa um pouco assim, então, depois eu lembrando os fatos ai que eu fui encaixando uma coisa com a outra, mas no momento não, e na segunda seleção não, para mim foi bem mais tranquilo (Entrevistada nº05).

Podemos perceber que a percepção que a entrevistada tem de si própria, quando fala a respeito do seu tamanho, do seu tom de voz e com relação a sua postura pessoal, esta associada a uma representação negativa não apenas para ela, mas, sobretudo para as pessoas que a vêem. Assim, quando diz que as pessoas se assustam com ela, ou que de alguma maneira sua presença incomoda, sua fala esta alicerçada numa dupla injunção, que de acordo

⁸⁶ Esta informação concedida pela própria entrevistada.

com Souza (1983, p. 2) seria “a de encarnar o corpo e os ideais de Ego do sujeito branco e a de recusar, negar e anular a presença do corpo negro”. Para esta autora, tal fator consistiria na espinha dorsal da violência racista. Visto que “a violência racista do branco exerce-se, pela rigorosa tendência a destruir a identidade do sujeito negro, que internaliza de modo compulsório um Ideal de Ego branco, incompatível com as propriedades biológicas do seu corpo” (SOUZA, 1983, p. 2). Nesta situação, acrescenta-se também o modo estereotipado pelo qual o negro é socialmente classificado em nossa sociedade. Ou seja, como sujeito irracional, feio, ruim, sujo, sensitivo, expansivo, superpotente, exótico, etc. A identificação do negro como despossuído de valores, de civilidade e de humanidade, e precisamente, devido à maior concentração de melanina na pele, provoca um estímulo ao embranquecimento, ou seja, inspira o desejo de sua própria extinção. Seu desejo é o de futuramente, desaparecer, sua aspiração é a de não ser ou não ter sido. O racismo tende a marcar a vida psíquica do negro o com o selo da perseguição pelo próprio corpo, de modo que este se torna um sinônimo de desprazer oriundo do processo de estigmatização da cor (SOUZA, 1983).

Ainda no que se refere à questão anterior a informante identificada pelo número 06 ao responder se havia ou não sofrido algum tipo de preconceito no decorrer da seleção, apresentou a seguinte fala: “não, de negra mesmo tinha eu, (silêncio) e eu, as outras assim, eram mais clarinhas assim que eu”. Nesta passagem, podemos verificar que o fato de a entrevistada afirmar que a única candidata negra era ela e ela, indica, digamos, sua percepção acerca da discriminação conjuntural em que vive, pois recaí na condição de segregação a qual população negra se insere no mercado de trabalho nacional. As duas últimas questões da entrevista eram um pouco mais abrangentes com relação ao seu conteúdo investigativo, visavam compreender, de modo geral, as dificuldades habitualmente enfrentadas no trabalho, nas relações de trabalho e, quais as formas de discriminação já vivenciadas pelos informantes na vida cotidiana.

Sobre já ter sofrido ou não algum tipo de discriminação a entrevistada 04 relatou nunca ter sentido nada em nenhuma das ocupações que atuou⁸⁷. A respeito das dificuldades do trabalho, somente assinalou que a rotina de trabalho era muito intensa, pois tinha que conciliar trabalho, horário de estágio e tempo livre para estudos. Já a informante número 03 considera o

⁸⁷ Nota-se que é comum os negros afirmarem que não são alvo de preconceito ou de nunca terem sofrido discriminação. Podemos considerar que, esse fato está relacionado ao mito da democracia racial presente em nosso país, assim se todos são iguais, conforme professa tal ideologia, os problemas enfrentados pelos negros tem outra ordem (social), a qual a cor da pele não teria predominância sobre as relações, mas outros elementos como classe social (GUIMARÃES, 2009). O indivíduo discriminado não percebe o quanto a sua cor é um obstáculo nas relações de trabalho e sociabilidade no Brasil.

ambiente de trabalho pesado, pois diz perceber que o mesmo não é para ela, o que se configura num fator de desmotivação para ir para ao trabalho, segundo a entrevistada. No que tange a questão da discriminação no trabalho sua resposta foi a seguinte:

É geralmente, é que nos somos duas aí a outra moça tem o cabelo bem preto, mas tem olho verde, branquinha e tal, aí sempre, tipo assim, acham que ela é a gerente. [...] Você vê que ninguém te vê como gerente (risos), só a loirinha do olho verde e tal, é assim, eu percebo de clientes... (Entrevistada nº03).

A informante 02 também explica nunca ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho, nem por parte de clientes, nem por parte dos funcionários ou patrões. Contudo, adverte já ter sofrido discriminação em outras lojas. A esse respeito a funcionária revela que:

[...] eu já fui numa loja que eu senti que ela não quis me vender por causa da minha cor. Eu entrei numa loja de vestido, sabe onde prova assim que nem ateliê? Então, se você vai comprar um vestido, alugar, tem que provar não tem? Daí eu entrei na loja e eu vi um vestido e perguntei para ela o valor, ela me olhou assim de cima embaixo e falou assim “esse é R\$ 450,00”, tipo assim, esse você não pode pagar, e daí eu falei assim “eu vou provar ele”, daí ela falou assim que aquele vestido não podia provar, nenhuma peça da loja podia ser provada, daí minha mãe falou assim, “mas ela vai provar, daí eu peguei e sai da loja e minha mãe falou assim, “sua boba eu queria que ela falasse alguma coisa para a gente”, não está vendo que ela estava achando ruim por causa de... daí eu falei assim, “ah, mas vou arrumar confusão”! Daí eu peguei e sai da loja e nunca mais voltei lá. Daí eu contei para as minhas amigas do trabalho, ainda da outra época, as meninas queriam ir lá falar, eu achei assim, não é que é normal sabe? mas eu nem liguei. A minha mãe ainda falou, “você não está vendo que ela estava com preconceito?”. Eu peguei e falei, “ ah, deixa ela”. Acho que eu tinha uns 16 anos, hoje eu tenho 20, faz tempinho já⁸⁸ (Entrevistada nº02).

Quanto às dificuldades enfrentadas no trabalho, a informante destacou que o mais difícil para ela era driblar a falta de paciência com o público consumidor no momento de adquirir a mercadoria. Quase todos os funcionários entrevistados destacaram que já sofreram discriminação ou foram vítimas de alguma forma de racismo no decorrer de suas vidas. Mesmo os funcionários que responderam nunca terem sentido nenhum tipo de discriminação no trabalho, apresentaram em suas falas situações em que, embora consternados pelas ocasiões, preferiram, sempre, deixar de lado, evitar reavivar a memória, levar em tom de

⁸⁸ Neste depoimento, pode-se observar que já se passaram quatro anos e a entrevistada não esqueceu o infortúnio. No trabalho de campo, percebemos que essas histórias de discriminação marcam muito as pessoas, tanto no momento que acontecem, quanto depois por arrependimento de não terem feito nada ou por não ter podido revidar, ou ainda por não ter sido defendida, ajudada por ninguém. São histórias que diminuem a autoestima do indivíduo negro, mas são as que muitos deles têm para contar, infelizmente.

brincadeira, não fazer caso ou não levar a sério⁸⁹. Vejamos a seguir uma passagem da fala da informante caracterizada como 05 falando sobre ações discriminatórias e sua experiência diária:

Com quem trabalhava comigo não, eu não tive assim esse problema, mas, tinham algumas situações assim no dia a dia com o público, de um modo geral, que não sei assim te faziam pensar sabe? No crediário, por exemplo, se alguma outra atendente dava algum tipo de explicação e a pessoa não aceitava de maneira nenhuma e queria falar com o responsável então as meninas me chamavam me anunciavam e eu chegava e falava posso te ajudar, “ah, mas ela é a responsável”, sabe assim, então é tipo, são uns questionamentos assim que me faz parar para pensar e ai teve um dia, em particular, que uma mulher, foi muito infeliz, não sei se na brincadeira ou se na simpatia assim, se foi no excesso de simpatia. Mas é, estávamos eu e outra atendente no crediário, isso de manhã, e o crediário de manhã é mais tranquilo ele é bem mais vazio, e não tinha ninguém e ai a mulher entrou e ela disse assim “ah, quem que vai me atender? Quem que vai me atender?” Dai eu já virei para ela e falei assim “o que a senhora precisa?” E ai ela falou assim, “ah, deixa eu vim aqui então com a africana, deixa eu falar com a africana”, eu olhei para cara dela e falei “o que?” ela “ai vou vim aqui com você mesmo, africana e não sei o que... e começou, eu falei assim, “minha senhora presta atenção no que a senhora esta falando”, ela “eu não, mas eu estou te elogiando, você é uma africana linda e não sei o que...” eu falei assim, “olha eu não vou atender a senhora, eu me recuso a te atender, porque em primeiro lugar eu não sou africana, eu sou brasileira, e em segundo lugar é, o que eu sou é negra, então não tem nem porque a senhora querer fazer algum tipo de indagação ou colocação. Pensa no que a senhora esta falando e pensa na maneira de como a senhora trata as pessoas, porque eu simplesmente me recuso a te atender”, ai eu virei para minha colega e falei assim, “você pode atender essa mulher fazendo favor?”. Ai ela falou, sim atendo, ai eu fui para uma salinha que tem assim no fundo do crediário fiquei ali até a mulher ir embora e aí depois dali eu escutava mais ou menos a mulher falando assim “ai fala para ela que eu não sou racista, não sei o que, fala para ela que eu não sou racista, e pede desculpas, por favor, não sei o que”, ai minha colega veio depois que a mulher saiu, o crediário ficou vazio, e falou assim, “você é doida?”. Eu falei, “doida porque?” ela falou assim, “você deixou a mulher falando sozinha” eu falei, “tá mas, em pleno século XXI, sabe assim, com toda a evolução que a gente teve é...” A maioria das vezes as pessoas usam a brincadeira como pretexto sabe? Para se sobrepor a alguém e eu particularmente eu não aceito, eu não admito isso, então eu falei, deixei mesmo e deixaria de novo, não importa para mim se é cliente, se é presidente, ou quem quer que seja, para mim não justifica, e infelizmente hoje em dia ainda é assim, as pessoas usam muito a brincadeira para se sobrepor a alguém, e isso seja é, de que maneira for, pela religião sabe, opção sexual, ou pela cor da pele, ou pelo peso da pessoa, enfim. Então, isso assim é uma coisa que não me desce, é totalmente diferente de uma amiga minha que eu conheço, que tenho intimidade, falar assim, “o nega vamos

⁸⁹ Nota-se que essa estratégia, de levar as situações de discriminação racial em tom de brincadeira, suaviza as circunstâncias que poderiam culminar num conflito direto. Ou seja, não rompe os laços de amizade ou camaradagem que estão em jogo, contribuem para reprodução do mito da democracia racial e reduzem a tensão e a humilhação que o enfrentamento ou a crítica aberta à discriminação trariam ao sujeito discriminado. Fatores que ele, muitas vezes, não está preparado para discutir.

fazer alguma coisa?”, totalmente diferente, agora africana, não sei o que, eu não sou africana, eu sou brasileira, eu sou negra, mas, enfim. E ai assim, é... isso me levou a questionar, porque eu não sei se ela foi infeliz no excesso de simpatia ou na brincadeira dela, mas independente de qualquer coisa, se fosse qualquer outra pessoa eu teria tido a mesma reação (Entrevistada nº05).

Quando questionada sobre a incidência de outras situações como esta a informante nos conta que:

É mais ai, era aquela coisa bem é, mascarada sabe? Maquiada pelo dia a dia, e sei lá pela mídia de um modo geral. Então, ai tinha essas coisinhas assim do dia a dia, tipo você chegar para resolver algum problema e, “ah, mas é você?”, “é sou eu porque, algum problema para você?”, ou tipo “o que você faz aqui? “você é responsável pelo o que”? sabe assim... Ai teve outro caso também de uma mulher, acho que a criança dela derrubou alguma coisa no chão, não lembro se era sorvete, se era refrigerante, ai ela chega assim, “moça você que é da limpeza”? Como assim, sabe?! Sendo que o uniforme do pessoal da limpeza é extremamente diferente do nosso e de todas as pessoas, de modo geral, e o uniforme de todos da loja é igual, tirando o do pessoal de chefia, o chefe de seção, o chefe de crediário, que usam roupa normal, do cotidiano. Agora eu estava com o uniforme normal igual dos outros, calça preta, sapato preto e camiseta preta, “você que é da limpeza?” Como assim? Ai eu falei assim, “não minha senhora eu não sou, mas eu posso chamar uma pessoa responsável para você”, ai né enfim... Coisas assim do gênero. Então, a associação que as pessoas fazem, ainda hoje, é assim, que o negro normalmente ele esta num cargo não menos importante, mas inferior, tipo, ligado a limpeza, a cozinha, ou alguma coisa assim do gênero, nada que possa estar a frente de alguém (Entrevistada nº05).

No que alude a questão das dificuldades enfrentadas habitualmente no trabalho a entrevistada salienta que a respeito do trabalho em si não houve problemas. Todavia o modo de se relacionar com as pessoas no dia a dia foi muito difícil para ela. Segundo esta funcionária, para o cargo em que atuava, era necessário se moldar a um padrão estipulado pelo meio comercial, o que implicou para ela em uma série de perdas com relação à sua personalidade. Assim, a entrevistada relatou ter perdido sua espontaneidade, ter se tornado uma pessoa muito comedida com suas atitudes, em seu comportamento, para se moldar a este padrão, sendo, portanto, o aspecto mais difícil a ser enfrentado, em sua rotina de trabalho. O que em seu ponto de vista não valeu a pena no final.

Em ambas as passagens, entre os vários elementos que podem ser explorados a partir da fala da informante, chama a atenção novamente a representação social do negro para muitas pessoas em nosso país. A relação grosseira entre cor da pele e miséria intelectual, incapacidade para atuar em ocupações que exigem maior concentração e/ou habilidade pessoal é indubitavelmente comum na sociedade brasileira. Logo, a ocupação de posições

desvalorizadas, mal remuneradas, socialmente degradadas e/ou com pouco prestígio na divisão social do trabalho deve, obviamente, nesta linha de raciocínio, ser ocupadas por negros. A ascensão do negro e, por conseguinte o movimento dos papéis sociais estabelecidos pela hierarquia racial e social no Brasil é, no mínimo, uma situação aterradora para vários setores da sociedade, sobretudo, para os mais elitizados. Pois, sabemos que, tais questões tocam, inevitavelmente, em temas como a condição de classe e as condições sócio econômicas de boa parte da população. Neste sentido, existe em nossa sociedade uma forte tendência em naturalizar, compulsoriamente, as desigualdades sociais e negar a existência do racismo.

Para a informante número 06 a maior dificuldade estava em seu relacionamento com a chefia e na pressão pessoal para atingir a cota de vendas do mês. Para a funcionária as ações discriminatórias do dia a dia é algo que:

Sempre tem, mas são coisinhas pouquinhos assim, que eu chego nem guardar, pois para mim é insignificante. [...] Às vezes você vê aqui na loja assim, às vezes, eu penso assim, ah não, mas, pode ser que sim. O cliente entra, e tem você e outra pessoa, e ele entra e dá uma olhada assim e vai para o lado da outra pessoa. Às vezes você conversa com o cliente e ele nem te dá atenção e ele vai e conversa com outro. Esses tempos mesmo eu estava brincando (comentando sobre uma situação) com a minha gerente, aí ela falou assim, aí nada a ver. Entrou uma cliente e eu falava com ela e ela continuava andando, eu falando com ela e ela continuava andando, olhei para minha gerente e falei assim, “eu não atender ela não, ela está se fazendo de surda”, ela estava olhando para fora, mas não olhava para mim, aí a gerente foi e falou com ela, e começou conversar com ela, ela conversou um pouquinho assim, mas a mulher também não deu muita atenção não, depois veio outra menina e atendeu ela, ela conversou e depois foi embora, para mim continuou nem olhando. Comigo mesmo foi mais na infância, agora, acho que porque eu não deixo a pessoa fazer nada, mas eu vejo também em relação às outras pessoas, você vê as coisas assim, tipo o cara é negro, às vezes passa em algum lugar e tem gente que fala assim, “ah, vai me roubar”, tem isso, ironia mesmo. Eu acho que eu não reparo porque eu não deixo essas coisas acontecerem, eu sou bem assim o que eu sou o meu jeito de ser, e eu reparo as pessoas, como elas são com as outras, às vezes acontece até comigo, mas eu não reparo, não vejo (Entrevistada nº06).

É interessante notar que, “o não reparar”, o “deixar passar” ou o “nem guardar”, se constituíram em expressões comuns nas entrevistas realizadas. Falar de preconceito racial, de discriminação, muitas vezes, é mexer em uma ferida que nem sempre as pessoas estão preparadas para lidar. A falta de consciência negra, no sentido crítico do termo, e até mesmo a própria incorporação do predicado branco, como “sujeito universal”, não permitem, muitas vezes, que as pessoas vítimas de discriminação visualizem o racismo em suas mais diversas

facetadas e lutem por melhores condições de igualdade. Outro aspecto importante é que, negar para si mesmo o peso das práticas discriminatórias experimentadas na vida diária ou atribuir a elas certa irrelevância de significado, configura-se, em grande medida, num mecanismo dual, de resistência e defesa, contra a estrutura racialista vigente.

Ainda sobre a entrevista com a informante 06, pouco antes de encerramos o encontro, ela deu o seguinte depoimento:

Depois que você falou sobre negros no shopping eu vejo que realmente não tem, muito raro, eu vejo ali na... (loja em que trabalha), eu falo que também não tem, tem mais gente morena assim, mas negra mesmo eu não vejo. Nunca tinha parado pra pensar, porque assim, é até estranho de falar, os meus amigos, todos que estão aqui no shopping não tem, não tem nenhum, aí que eu vejo que realmente não tem. Ah, outra coisa sobre preconceito no serviço que eu lembrei, eu trabalhava no Maringá Park há uns quatro anos atrás, eu fazia free lance. A gerente lá era um amor, e mudou entrou outra, a que mudou era uma morena, saiu e entrou uma loira, super metida, e ela tinha (preconceito), eu era a única negra que tinha, e depois entrou uma negra mesmo, mas negra mesmo, e a gente escutou ela falando, uma vez que ela estava na sala dela e a porta estava meio aberta, e a gente escutou ela falando “ah, eu não quero aquela menina com cara de macaco aqui na loja”. Nossa, pensa a menina ficou super mal, não sei se rolou processo ou não. Ela não me tratava bem, ela não gostava de mim, e aí eu sai, essas coisas que eu não admito, então eu já saio do lugar, eu sai por causa dela, porque eu não suportava ela. A menina negra ficou mais um tempo ainda, porque ela era fixa, e eu era só free lance, então eu já nem quis ir mais, e ela ficou um tempo ainda, mas não muito, ela pediu para sair também por causa dessa situação. Agora em relação a mim acho que até deve ter assim (preconceito), mas é que eu não me deixo, agora dos outros eu já reparo (Entrevistada nº06).

Outros entrevistados afirmaram já terem sofrido algum tipo de discriminação no trabalho, porém enfatizaram que o período que mais vivenciaram práticas discriminatórias foi na escola. Assim os relatos, evidenciaram situações que vão desde o distratamento que já receberam quando foram comprar algo dentro de outras lojas nos shoppings, ou clientes que exigem serem atendidos por outra pessoa da loja, até da perseguição que sofreram no tempo do colegial. Num dos relatos, a entrevistada, identificada pelo número 10, destaca que os ataques preconceituosos vividos na infância acarretaram em momentos de muita angústia e desânimo. O que mais incomodava, para ela e suas irmãs desde criança, era o trato com o cabelo, pois alegava ser um cabelo difícil de cuidar, passava horas trançando ou prendendo, e chorava muito porque não tinha condições de fazer um tratamento relaxante ou alisante na época. Hoje, a informante diz que o mesmo acontece com sua filha, uma jovem adolescente, que segundo ela, passa por uma fase depressiva, que se sente diminuída e desvalorizada.

A esse respeito, a funcionária explica que a filha passou por um processo de discriminação e ficou muito abalada e depressiva, o que a fez procurar tratamento psicoterápico para a adolescente, devido aos conflitos vividos pela jovem com relação a sua aparência e com o relacionamento com os colegas da escola. Nesse sentido, ela lembra que quando jovem também passou por uma fase de revolta com toda essa situação, e que no período seu pai levou ela e suas irmãs para participar de discussões em um grupo de consciência negra da cidade. Sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho a informante expõe que a maior dificuldade para ela se refere às exigências do trabalho com às metas a serem atingidas pelos funcionários diariamente, semanalmente e mensalmente. As cobranças pressionam (psicologicamente) e muitas vezes constroem os funcionários habitualmente no cotidiano das atividades desenvolvidas. Para esta entrevistada o preconceito racial no comércio é muito camuflado, e que na maioria das vezes são as pessoas que não procuram emprego no shopping, por conta de seu padrão. Visto que, segundo a informante, os shoppings exigem um padrão estético, que impõe maiores cuidados com a roupa, calçado, cabelo, exigindo, portanto, mais da pessoa. O que para ela faz com que as próprias pessoas criem uma barreira para se aproximarem desses ambientes. Sobre este assunto, o entrevistado número 08, segue o mesmo raciocínio ao assinalar que:

São poucos que tem, pelo menos no shopping onde eu trabalho são bem poucos. As lojas a maioria dão preferencia aos não de cor, pelo que eu percebo assim, não sei se é algum critério adotado pela empresa, mas são a minoria, bem poucos mesmo. Lá se for ver bem, dentro do shopping, são mais de duzentas lojas se você for analisar a maioria você percebe que não tem. No caso da nossa (loja) só tem eu, no outro shopping tem uma menina só, então é bem pouco. Eu acho que a própria pessoa se auto discrimina, derrepente não é só problema da empresa, a própria pessoa que se auto discrimina em não levar o currículo, e se menospreza né? Acho que pode ser isso também (Entrevistado nº08).

Neste aspecto, todos os funcionários entrevistados reconhecem a ausência de trabalhadores negros dentro dos shoppings centers nos quais trabalham. Todavia, boa parte deles não percebe tal fator com algo resultante de uma exclusão ou segregação racial dentro desses espaços. Assim, o fato de ter uma minoria negra em detrimento de uma maioria branca é justificado pela falta de auto valorização do negro, determinação e estímulo próprio para procurar esse tipo de ocupação, e não pela questão do preconceito ou da discriminação. Salvo o nível de instrução básica necessária para atuar nesses centros comerciais, os demais fatores que implica na falta de representação do negro nos shoppings centers recai no próprio

grupo, a medida que este é culpabilizado por não reconhecer seu valor, por não se esforçar ou não aspirar por uma ocupação dentre os diversos segmentos inseridos naquele meio.

Sem dúvida, o trabalho de campo, e em especial as pesquisas qualitativas se constituem, em excelentes ferramentas para se observar, com riqueza de detalhes, uma dada realidade social e/ou um objeto de estudos específico. Em particular, o processo de desenvolvimento desta segunda fase da pesquisa foi muito rico e produtivo, tanto no que tange minha experiência profissional e quanto para o desenvolvimento da pesquisa. A aproximação com os funcionários e o consequente distanciamento dos shoppings permitiu explorar amplamente o que até então se configurava em ligeiras compreensões e muitos questionamentos sobre o que realmente se tratava o processo investigativo no qual estávamos imersos. Ouvir as pessoas, suas angústias, suas percepções, o que têm a dizer a respeito de determinados assuntos e um pouco de sua história de vida, foi o que pareceu dar vida ao processo anteriormente realizado (etapa quantitativa).

O último relato a ser apresentado, neste momento do trabalho, toca em um tema que gostaríamos de explorar com mais vagar, é o caso da entrevistada 05. Esta entrevista foi muito importante para mim enquanto pesquisadora, assim como as outras, mas também para informante, que na ocasião passava por uma fase difícil de sua vida profissional e tinha muita necessidade de desabafar, ou melhor, denunciar todas as injustiças vividas por ela no local trabalho. Ao nos contar um pouco de sua trajetória dentro do estabelecimento em que trabalhava num dos shoppings pesquisados, a entrevistada se emociona muito e demonstrou intensa revolta pelo que passou ou teve que “engolir” lá dentro⁹⁰.

A situação que destacaremos agora se configura caracteristicamente em um quadro típico de preterimento dirigido a uma funcionária negra⁹¹ que aspirava a um cargo de chefia em um dos setores de uma loja, dentro do shopping. Vejamos abaixo parte do depoimento em que explica como sucedeu o processo de treinamento para assumir um futuro cargo na empresa e porque resolveu sair do emprego:

[...] foi essa falta de reconhecimento mesmo assim, de modo geral, porque é, quando eu comecei a tomar conta do crediário, nos tivemos uma troca de gerência, a gerente antiga ela pediu para sair, e entrou essa gerente nova e aí quando essa nova gerente entrou a chefe de crediário já estava saindo de licença maternidade. Só que o crediário com toda a burocracia não tem como ficar sozinho. Então, fizeram uma reunião entre eles e entenderam que eu seria a pessoa mais qualificada para estar tomando conta nesse período, até

⁹⁰ A informante a qual nos referimos pediu para sair da empresa em que trabalhava dias antes do agendamento da entrevista.

⁹¹ Funcionária identificada pelo número 05.

aí tudo bem. Depois fiquei toda a licença maternidade dela, tomando conta do crediário e tudo mais, eu cuidava de toda parte burocrática. Logo depois é, ela voltou, pediu para sair, e aí assim, quando todos os indícios, apontavam que eu seria a chefe de crediário, que eu teria essa promoção, não aconteceu, foi passado para outra pessoa que não tinha nada a ver com o setor, não tinha conhecimento algum, e aí foi por isso assim. Porque assim, durante todo o período, eram muitos indícios assim sabe que eram dados, esperanças, expectativas plantadas, e aí foi no prazo de um mês assim que, eu acho que todo mundo tinha como certo, eu também tinha como certo e daí derrepente surgiu outro nome, e aí esse outro nome, claro, foi o que foi selecionado para estar lá (Entrevistada nº05).

Quando perguntamos a informante, os motivos que justificam, na sua opinião, o que ocorreu a entrevistada adverte que:

Essa é uma resposta que eu não vou saber te dar porque, não sei, modéstia parte assim, tudo que eu peguei para fazer eu sempre fiz muito bem feito e em questão de conhecimento a pessoa que está hoje lá não é melhor que eu em nada, em nada mesmo, mas foi uma decisão tomada, mas o que levou a essa decisão, depois de tudo que foi dito sabe, de todos os indícios que foram dados é... Isso eu não vou saber te responder (Entrevistada nº05).

Na sequência, perguntamos para a entrevistada se ela percebeu algum tipo de preconceito por parte da gerência nessa tomada de decisão e ela respondeu que não. Contudo, ressaltou a existência de um padrão comercial hegemônico nesses espaços, bem como o fato de que as pessoas devem, necessariamente, se adequarem a ele, pois senão estão fora. Em seu ponto de vista, ela foge do padrão imposto, o que pode ter contribuído para não ascensão ao cargo almejado. Sobre esse aspecto a informante explica que:

[...] eu acho que no sentido de conduta padrão assim, eu não sou o perfil de pessoa que me adequo muito assim sabe, a esse padrão imposto. O que eu tenho que falar eu falo diretamente, sem ser grossa, sem atacar e agredir ninguém, a não ser que eu seja, atacada ou agredida, mas é, eu brinco muito, sabe assim, falo muito e para o padrão comercial isso não é bem visto assim, não é bem aceito. Então, uma coisa que eu pude perceber é que você tem que ser moldar muito é, num padrão comercial, desde fisicamente muito bem aceito é até comportalmente, assim o seu comportamento também tem que ser daquela maneira, porque senão você não se enquadra. É, opinião não importa, não faz diferença, só faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço e é exatamente isso e enfim, é isso (Entrevistada nº05).

A funcionária ainda nos conta que depois de meses de treinamento para assumir a nova função foi instruída a voltar para seu cargo anterior, o que lhe causou uma extrema desmotivação:

Era para eu continuar no crediário como atendente assim, mas aí é, foi como eu falei para gerente, depois de todo o conhecimento que eu adquiri é, tomando conta do crediário, de modo geral, e até mesmo assim pela minha característica pessoal eu não sou uma pessoa que trabalha só pelo salário, sabe assim, se eu não tiver desafios, se eu não tiver alguma coisa que acrescente mais para mim, para mim perde o sentido. Então, eu não tinha mais o que aprender ali, nesse sentido, porque eu já estava acima até da pessoa que tomou, no sentido de conhecimento e sem falsa modéstia nenhuma, eu estava até acima da pessoa que assumiu o cargo ali dentro, então para mim não fazia mais sentido, não tinha porque continuar (Entrevistada nº05).

Em uma das questões iniciais da entrevista a informante declarou, que uma associação comum que as pessoas fazem é a de que o negro deve ocupar cargos considerados inferiores, ou com pouco prestígio social na escala de ocupações. Isto é, devem estar alocado em funções como, serviços limpeza, segurança, cozinha, dentre outras atividades, que não o coloquem em uma posição superior a ninguém. Assim, retomamos a opinião da informante para perguntar se ela supunha que poderia existir a possibilidade de as pessoas que avaliaram os candidatos e o processo de mudança de cargo, também compartilhem dessa representação social do negro, e ela revelou que:

Fica complicado assim, porque se tem uma coisa que eu tento fazer assim na vida, de um modo geral, é não me prender nessa questão sabe de racismo, porque senão você fica muito refém, sabe assim de tudo, você se limita a muita coisa, então, eu te juro que hoje (emocionada) eu ainda tento alimentar a ideia de que não. Eu prefiro acreditar, eu escolho acreditar, que não, mas é igual eu te falei, essa resposta eu não vou conseguir te dar, sobre o fato efetivamente falando. Mas, assim é um sentido de escolha, eu escolho acreditar que não. [...] Embora, no dia a dia, na vida como um todo, não só eu, mas acho que a sociedade de um modo geral, tente não ficar refém sabe, desse paradigma que é o preconceito é complicado, é muito complicado. Mas, enfim a gente está aí para tentar mudar isso né?! Tentar fazer com que as pessoas enxerguem além disso, então não sei, é uma luta que ainda não acabou. E eu acho que hoje em dia está muito pior, porque é muito mascarado sabe? É muito mascarado. Então, isso fica mais difícil porque você não sabe é, onde agir e nem como agir, então fica muito mais difícil, porque quando o preconceito em si ele é declarado você sabe exatamente o ponto que você quer atingir, mas agora quando ele está mascarado aí fica praticamente impossível, você fica lutando com um inimigo invisível, mas, enfim... Ele está aí (Entrevistada nº05).

A funcionária lamenta muito ter perdido diversas características de sua personalidade, espontaneidade, ou seja, o que era no dia a dia com relação ao seu jeito de ser e de se relacionar com as pessoas. Ela relata que depois de ter que lidar com toda perda que consistiu o processo de treinamento para mudança de cargo, o qual foi, segundo a informante,

extremamente desgastante, fisicamente e emocionalmente, teve que superar também toda frustração de ter se esforçado tanto para nada, conforme afirmou emocionada. A entrevistada comentou ainda, ao término das questões, sobre as dificuldades que encontrou para prosseguir os estudos no curso superior, destacando os percalços que muitas pessoas, assim como ela, enfrentam para trabalhar, estudar, pagar uma faculdade e se manter financeiramente. Ela salientou que não conseguiu concluir o curso, e que chegou até o penúltimo ano da faculdade. Neste caso, a informante declarou ter sido vítima de perseguição racial, discriminação e preconceito dentro da instituição em que estudava, o que a levou a procurar apoio da mídia e do poder público municipal contra os sucessivos assédios que sofria. De acordo com a entrevistada, ambas as tentativas foram em vão.

Diante das situações apresentadas pela informante número 05, bem como, das falas dos demais funcionários entrevistados, foi inevitável não se sensibilizar e se indignar, ainda mais, com a violência que envolve as práticas discriminatórias e seus efeitos na vida material, psíquica e social dos negros em nossa sociedade. Afinal, parece realmente não haver limites para este modo de pensar e de agir, que há anos se reproduz e se manifesta nas relações raciais no Brasil e que aprisiona a população negra a um imaginário ilusório o qual cria para ela uma percepção de inferioridade, que insisti em classificá-la em um posto socialmente e ideologicamente determinado e que, sobretudo, elimina o direito deste grupo social, de ser e de se sentir igual. Isto é, tolhe toda e qualquer possibilidade de alcançar melhores condições de vida, de dignidade humana e cidadania. É com esse sentimento que as últimas atividades referentes aos trabalhos de campo (organização do material e finalização do processo de transcrição) se encerraram em outubro de 2011.

3.5.2 Análise do processo de investigação: algumas reflexões

A partir da observação analítica dos depoimentos apresentados na secção anterior, a discriminação e o preconceito racial são práticas sociais difusas, muitas vezes, de difícil mensuração e com imensa quantidade de manifestações. Como sugere um dos funcionários entrevistados (05), o preconceito camuflado, mascarado pelo dia a dia, dificulta cada vez mais sua identificação e, por conseguinte o enfrentamento direto contra seus efeitos. Assim, de acordo com Telles (2003), em sua obra intitulada “Racismo à brasileira”, é possível afirmar que tais práticas se atualizam, ao passo que, a discriminação racial no Brasil implica em um amplo sistema de “mecanismos institucionais informais, que criam barreiras para negros e privilégios para brancos, como também uma rede de mecanismos individuais, inclusive a

diferença, agressões e varias outras práticas informais, originadas de uma cultura que naturaliza a hierarquia racial” (TELLES, 2003, p. 235).

Ao refletir sobre a questão da “boa aparência”, a partir dos dados apresentados em ambas as fases da pesquisa nos shoppings, e porque esta é acionada no com tanta intensidade e valorização por parte dos funcionários, verificamos que o “perfil” do funcionário desejado está, frequentemente, disfarçado por uma percepção racista e excludente no mercado de trabalho. Como sabemos, a discriminação racial muitas vezes está disfarçada na ideia da “boa aparência”, que valoriza padrão de beleza europeu e tem no branco o ideal estético socialmente aceito. São múltiplas as características que podem indicar condutas sociais racistas, emergentes da ideologia racial existente no país, no mercado de trabalho ou em diferentes setores na sociedade.

Deste modo, é interessante notar que tais ações podem também não condizer necessariamente com o caráter do indivíduo que as reproduz, mas, sim corresponder, ao ideal nacional consensual sobre o que constitui um perfil desejável. Ou seja, uma pessoa responsável pela contratação de funcionários em uma empresa, pode não compartilhar de nenhum sentimento antinegros, nem apresentar quaisquer problemas de relacionamento e/ou socialização com eles. Porém, mesmo não tendo sido aconselhado a admitir apenas trabalhadores brancos, sabe que poderá ser avaliado na sua capacidade de empregar trabalhadores que melhor representem a empresa ou mantenham seu perfil (TELLES, 2003). Nesse sentido, conforme salienta Telles, “a cultura geral dissemina e aceita a ideia da hierarquia racial, que os brasileiros, por sua vez, percebem como natural; isso fornece um entendimento lógico e legitima a ordem racial” (TELLES, 2003, p. 237).

Nas duas etapas da pesquisa de campo, a maioria das pessoas entrevistadas expressaram opiniões embasadas fundamentalmente na ideologia racial hegemônica. Mesmo nos casos em que alguns funcionários relataram situações de discriminação, havia sempre uma forte tendência para a reprodução das principais ideias que sustentam tal percepção ideologia. Para melhor entendermos como opera este sistema de pensamento vigente em nossa sociedade, vejamos abaixo um trecho do artigo denominado “Dialética das relações raciais” (2004), do sociólogo e professor Otávio Ianni, o qual atesta que:

A ideologia racial dos que discriminam, dos que mandam, os quais podem ser “brancos” ou outros, sintetiza e dinamiza a intolerância, a xenofobia, o etnicismo, o preconceito ou o racismo. É a ideologia racial que articula e desenvolve a gama de manifestações, signos, símbolos ou emblemas com os quais indivíduos e coletividades “explicam”, “justificam”, “racionalizam”, “naturalizam” ou “ideologizam” desigualdades, tensões e conflitos raciais. O

racista fundamenta em argumentos que parecem consistentes e convincentes a sua “taxionomia” e “hierarquização”, distinguindo, delimitando, segregando ou estranhando o “outro”: negro, árabe, judeu, índio chinês, oriental e assim por diante. São estereótipos, signos, símbolos mobilizados ao acaso das situações elaboradas no curso de anos, décadas, séculos, com os quais o “branco”, “dolicocefalo”, “europeu”, “ariano”, “norte-americano”, “ocidental” explica, legitima, racionaliza ou naturaliza a sua posição e perspectiva privilegiadas, de controle de instrumentos de poder. Nesse sentido é que essa ideologia é uma técnica de estigmatização recorrente, reiterada em diferentes formulas e verbalizações, desenvolvendo a metamorfose da marca em estigma. Sob vários aspectos, essa ideologia racial é transmitida por gerações e gerações, através dos meios de comunicação, da indústria cultural, envolvendo também sistema de ensino, instituições religiosas e partidos políticos; e tem sido, continuando a ser, um componente nuclear da cultura da modernidade burguesa. Esse o contexto em que formula, cria ou engendra “o mito da democracia racial”, significando que a sociedade brasileira seria uma democracia racial, sem ser uma democracia política e, muito menos, uma democracia social. É claro que essa expressão dissimula uma sofisticada forma de racismo patriarcal, patrimonial, elaborada desde o alpendre da casa-grande. Mais do que isso, pode ser uma cruel mistificação da desigualdade, da intolerância, do preconceito, do etnicismo ou do racismo, como “argamassas” da ordem social vigente, da lei e da ordem. “Cruel” porque implica neutralizar eventuais reações ou protestos, reivindicações ou lutas dos estigmatizados, definidos de antemão como participantes tolerados da “comunidade nacional” (IANNI, 2004, p. 25).

No Brasil, a cor da pele institui, portanto, uma real ditadura na organização sócio racial para os diferentes grupos existentes. Nesse sentido, o racismo e a discriminação são elementos altamente eficientes para um sistema que classifica e reconhece os indivíduos de modo extremamente desigual, o qual permite que as pessoas brancas garantam privilégios para si e para os seus, que os negros sejam três vezes mais suscetíveis de serem pobres e analfabetos do que os brancos, e que recebam, em média, três vezes menos que os homens brancos, diferenças que vêm persistindo a mais de quatro décadas no país (TELLES, 2003).

Destarte, nada mais característico do que ouvirmos de alguns funcionários que não foram atendidos em algumas lojas por conta da cor ou que o público consumidor nunca os confunde com o gerente ou proprietário do estabelecimento, mas que pelo contrário que ficam excessivamente abismados quando estão em posições mais elevadas, e assim por diante. Nestas circunstâncias, e até mesmo nas ocasiões identificadas pelos entrevistados como discriminatórias, a presença de insultos investidos em formas de questionamentos sobre a atuação e o posicionamento dos trabalhadores negros foi uma constante.

Ao tratar sobre a questão dos insultos raciais⁹² Guimarães (2009) afirma que, estes são proferidos, na maioria das vezes, nos locais de trabalho, sendo, portanto, provenientes de clientes ou usuários de serviços prestados por trabalhadores negros. Como vimos em alguns depoimentos de funcionários que alegaram já terem sido ofendidos por clientes ou por colegas de trabalho, a atribuição de inferioridade, de características negativas, em termos de aparência física, moralidade e humanidade, são reforçadas, publicamente, principalmente quando o cliente ou companheiro de trabalho sente-se ameaçado pela posição e/ou autoridade em que o negro está envolvido. Conforme este autor, os insultos também podem ocorrer em situações em que “os brancos se sentem incomodados pela conduta igualitária do negro. Existe mesmo, no Brasil, a expressão ‘tomar liberdade’ ou ‘metida a besta para alguém, que se crê superior, referir-se à conduta ‘indevida’ de outrem, que se crê socialmente igual a ele” (GUIMARÃES, 2009, p. 195).

O último ponto a ser destacado nesta seção alude outro tema relevante, que consiste na satisfação com o emprego. Verificamos, na primeira etapa que em ambos os shoppings o salário é um fator importante para os funcionários, como razão de permanência no emprego, e que a insatisfação com o emprego ficava por conta da “falta de reconhecimento”. Apesar de não compor o conjunto de questões trabalhadas na última fase da pesquisa de campo, percebemos, para além do que foi verificado inicialmente, que a insatisfação com o emprego, em termos de “falta de reconhecimento” dialoga também, em alguns casos, com as relações raciais estabelecidas do ambiente de trabalho. Ou seja, a percepção do outro, a partir da hierarquização racial, gera também, evidentemente, uma condição de não reconhecimento, porém no sentido étnico. Aspecto que, em alguma medida, corrobora para diminuição do sentimento de satisfação e valorização geral dos funcionários negros no trabalho.

Neste contexto, em consonância com o pensamento de Munanga (2003) a ausência de reconhecimento da identidade não apenas demonstra um esquecimento do respeito habitualmente legítimo. Ela pode ocasionar uma ferida horrenda ao oprimir suas vítimas a uma permanente aversão de si. Como explica o autor, em diálogo com outros literários que escrevem sobre o tema, o reconhecimento não é apenas uma cortesia que se faz à uma pessoa, é uma necessidade humana vital (MUNANGA, 2003, p. 6).

⁹² O autor caracteriza insulto racial como tentativas de legitimar uma hierarquia social baseada na ideia de raça. Segundo Guimarães (2009), a intenção ou função do insulto esta sempre ligada a uma relação de poder. O insulto consiste na expressão de nomes indecorosos, na falta de respeito, desprezo e atitudes ou gestos que tem por objetivo atingir a dignidade, a moral, questionando a inteligência e capacidades de alguém.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que a situação do negro no mercado de trabalho está estruturalmente associada à condição de exclusão, discriminação e ao subjugo do eurocentrismo⁹³. A partir da pesquisa bibliográfica e documental que realizamos para a construção desta dissertação, podemos afirmar sinteticamente que no Brasil os processos históricos, políticos e sociais, advindos do período pós-escravista, articulados com as pré-condições históricas favoráveis à formação do mito de democracia racial, promoveram um sistema de segregação racial. Este, por sua vez, reproduz uma rigorosa estrutura desigual de oportunidades sociais para negros e pardos com relação a população não negra no país, minimizando as possibilidades de mobilidade ascendente individual destes e legitimando a estratificação social balizada pelo sistema econômico vigente.

Apesar dos consideráveis avanços, assinalados pelos institutos de pesquisa destacados neste trabalho (LAESER, IPEA, IBGE, DIEESE) nos últimos dez anos, a respeito da inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro, esta ainda se mantém de forma precária se comparado à população branca do país. Verifica-se que a dinâmica mercadológica trata os grupos racialmente dominantes e subordinados como se fossem categorias socialmente homogêneas, aspecto que revitaliza a imagem da harmonia étnica e racial como parte da natureza humana brasileira, e conserva a estrutura de privilégio do branco, dissolvendo as tensões e/ou os possíveis conflitos de ordem racial por meio de um processo de desmobilização política dos negros.

Destarte, os trabalhadores classificados como brancos prevalecem predominantemente nos ramos de atividades considerados socialmente mais elevados, como administração pública, intermediação financeira, cargos de chefia e gerência, enquanto negros e pardos permanecem expressivamente nos ramos da construção e nos serviços domésticos. Percebe-se que há um cenário de mudanças no âmbito das distribuições e pesos relativos dos diferentes grupos de cor ou raça na diversidade posições na ocupação, todavia, estas modificações são antes marginais do que genuinamente estruturais de experiências e vínculos de trabalhadores brancos e pretos e pardos com o mercado de trabalho no país.

Em Maringá constatamos que, a busca por melhores empregos na disposição das ocupações, é duplamente penosa para população negra local. As dificuldades e os obstáculos

⁹³ O termo eurocentrismo, dentre outros aspectos, refere-se à percepção de que há um padrão único de inteligência e beleza, o europeu, e que o mesmo deve ser considerado universalmente. Ou seja, faz com que os seres humanos espalhados pelo Globo classifiquem e sejam classificados, conforme este padrão, típico de culturas específicas de uma região do mundo (PRAXEDES, 2008).

que incidem sobre este grupo social, decorrem, em certa medida, das particularidades da estrutura sócio espacial segregacionista do município, bem como dos já legitimados impedimentos que a própria cor da pele impõe ao negro na sociedade. Ou seja, o fato de grande parte da população negra maringaense residir nas regiões mais periféricas da cidade confere a ela uma dupla segregação, à medida que viver em um determinado conjunto habitacional acarreta significativos prejuízos no ato de conseguir um emprego nas zonas comerciais centrais, por sofrerem da mesma forma com relação a discriminações bairristas, por exemplo. Com efeito, as possibilidades e oportunidades de acesso à cidade e as benesses que esta dispõe é duas vezes menor para esta população, pois esta se circunscreve periféricamente, tanto no que diz respeito aos aspectos físicos estruturantes da cidade, quanto no campo social.

Ao refletirmos sobre a questão dos shoppings centers pesquisados no contexto urbano social em Maringá, percebemos que o público frequentador, não apenas busca o consumo de mercadorias diferenciadas nestes espaços privados e autossuficientes. Porém, nutrem também a necessidade de uma homogeneidade social. Aspecto que fortalece a estratificação social por meio da exclusão dos grupos racialmente e socialmente subordinados ao acesso a estes ambientes. Assim, acrescentasse aos mecanismos de exclusão intrínsecos à lógica dos shoppings centers em geral, os aspectos relacionados à estrutura sócio espacial do município, a baixa representatividade desse grupo social nos estabelecimentos estudados e, evidentemente, a lógica da ideologia racial existente na sociedade brasileira. Como resultado desse processo, os dados obtidos em campo revelam, o baixo estímulo da população negra em procurar uma ocupação nesses centros comerciais, e/ou ao menos utilizá-los como locais de consumo, lazer e distração.

Nota-se que a aparência de trabalhadores socialmente mais aceita e, por conseguinte, preponderante, nos centros comerciais pesquisados, representa de modo cabal o sistema de hierarquização social existente no Brasil. A mensagem formalmente ou informalmente transmitida por esses espaços é aquela que consente e compartilha coletivamente a ideia de diferenciação racial dos grupos, apontando para cada um deles o seu lugar na estrutura social. Assim, independentemente da capacitação educacional ou profissional de um candidato negro a uma vaga de emprego dentro dos shoppings, haverá sempre um lugar socialmente e ideologicamente determinado a ele. Ocupar cargos de maior prestígio e remuneração dentro desses espaços significa, portanto, desafiar esse sistema e, sobretudo, criar estratégias para lidar com a desaprovação do grupo racialmente dominante, o qual não hesita em reestabelecer a organização hierárquica vigente, e emitir com ainda mais fervor ações discriminatórias e

segregacionistas aos que forem identificados em desarranjo com a ordem estabelecida. Tal como acompanhamos, neste trabalho, o caso da informante número 05 que demonstrou como estes fatores agem dentro do ambiente de trabalho. Tudo isso, sem perder de vista, o credo igualitário, que de tão propagado e internalizado, deixa passar despercebido, entre as pessoas, a profunda desigualdade implícita nesta forma de organização social e nas relações raciais no Brasil.

O processo investigativo nos permitiu perceber que, nestes espaços, mais do que em qualquer outro lugar, a atmosfera que impera ainda é aquela que procura manter a manutenção de uma espécie de conjunto de atribuições negativas aos negros, elaborado há décadas atrás, com o objetivo de conservar o espaço de participação social do negro nos mesmos limites estreitos da antiga ordem social. Verifica-se que as ideias racialistas que impregnaram o tecido social desde os primórdios do sistema escravista, continuam a se reproduzir e se manifestar até os dias de hoje, contaminando nossas instituições, nosso modo de ser, pensar e agir ante o negro brasileiro. Portanto, podemos inferir que o lugar do negro nos estabelecimentos estudados se delimita ao consumo simbólico de bens e mercadorias. Visto que, este é notado como indivíduo, como ser social, à medida que consegue transpor o sortilégio da cor por meio do consumo ostensivo, aspecto que minimiza sua condição de racialmente subordinado, mas que não o resguarda de possíveis agressões racistas.

Em campo, apesar da realidade de cada shopping ser substancialmente diferente, houve uma considerável similitude nos resultados alcançados. No universo das questões levantadas na pesquisa, alguns indicadores foram essenciais para compreendermos a dinâmica da inserção do negro no mercado de trabalho em Maringá, dentre estes dispositivos de análise destaca-se, pois, a questão da “boa aparência”. Neste sentido, observamos que tanto a maioria dos funcionários entrevistados como dos empregadores elegeram este fator como sendo uma espécie de critério mais relevante, para além das “capacidades” (formação profissional) do candidato, no momento de se conseguir o emprego, ainda que este esteja implícito, ou seja, aconteça de modo subjetivo na hora da contratação.

Constatamos que as “características estéticas” necessárias para se conseguir um emprego e/ou satisfazer as expectativas do público consumidor constituem-se também em mais um rigoroso obstáculo para inserção da população negra maringaense nestes espaços bem como, para as relações de trabalho estabelecidas. Visto que, o quesito da “boa aparência” seleciona na sociedade multirracial as pessoas que mais se aproximam do padrão de beleza socialmente aceito, isto é, o branco. Logo, o negro é compulsoriamente impelido a se sujeitar ao ideal de branquitude e branqueamento imposto pela ideologia racial existente, pois caso

contrário lhe restará apenas o fado da exclusão e do descaso. Deste modo, as informações alcançadas em campo (em ambas as etapas da pesquisa) comprovam que o modo de se vestir, de se comportar, de arrumar o cabelo deve estar sempre devidamente ajustado ao padrão designado pelo grupo racialmente dominante. A “boa aparência” se configura, portanto, nos centros comerciais estudados, como sinônimo de embranquecimento.

Assim, a resistência a uma participação mais efetiva da população negra nesses ambientes se demonstrou significativa. Tal aspecto foi apontado, principalmente, considerando a população total dos estabelecimentos abordados, pelo baixíssimo percentual de trabalhadores negros, e, sobretudo de proprietários e gerentes assim identificados. O que revela a existência de uma real segregação contra este grupo racial no que tange o processo de inserção neste segmento de mercado em Maringá. Até nas ocupações socialmente e hierarquicamente, destinadas aos negros na sociedade, como as atividades relacionadas aos serviços domésticos e à culinária, verificamos a presença majoritária de pessoas brancas, sendo, conseqüentemente, o percentual de negros e pardos, praticamente inexpressivo, tendo em vista que, dos 398 funcionários registrados nas praças de alimentação, dos dois shoppings, apenas 88 eram trabalhadores negros.

A experiência em campo reforçou a ideia que, os shoppings centers exigem sim um público específico. Isto é, por mais que muitas pessoas considerem tais ambientes como um espaço público e de livre circulação, eles são essencialmente privados, destinados apenas a determinados grupos sociais. Indivíduos com tom de pele escura, ou trajados de modo considerado inadequado para o lugar são observados com desconfiança por grande parte dos transeuntes e, principalmente, pelos seguranças, proprietários e vendedores. Este fator denota um tipo de exclusão sócio racial coercitiva que age tanto de modo subjetivo como objetivo, ante aos diferentes segmentos sociais, logo, privilegiando uns e segregando outros.

A análise do conjunto de informações obtidas, em ambas as etapas da pesquisa, revela um quadro consideravelmente heterogêneo, no que alude à percepção dos entrevistados (funcionários e empregadores) sobre as relações raciais na sociedade brasileira. Contudo, o vértice do objeto de estudo abordado, isto é, a inserção da população negra no mercado de trabalho em Maringá, aponta indubitavelmente para o símbolo integrador mais forte concebido para desmobilizar os negros e legitimar as desigualdades raciais vigentes desde o fim do período escravista, o mito da democracia racial.

A maioria das pessoas entrevistadas se posicionou consonantemente às ideias difundidas pela ideologia racial hegemônica. Mesmo nos casos em que alguns funcionários relataram situações de discriminação, havia sempre uma grande tendência à reprodução das

concepções que sustentam esta noção ideológica. As ações identificadas como formas de discriminação, preconceito e preterimento no âmbito das ocupações nos shoppings, atestam a violência que envolve as práticas discriminatórias e seus efeitos na vida material, psíquica e social dos negros na sociedade maringense. Neste sentido, a falta de informação e, principalmente, reconhecimento mínimo da existência de discriminação e preconceito racial contra a população negra no mercado de trabalho, por parte tanto dos empregadores como dos funcionários, são aspectos não menos sintomáticos apresentados pelo estudo realizado em campo.

Verifica-se que os princípios fundamentais da ideologia da democracia racial são a ausência de preconceito e discriminação no país. O culto da igualdade racial não admite, em circunstância alguma, a existência de tais mecanismos de segregação. Deste modo, o credo na igualdade de oportunidade deve ser mantido e exaltado de forma impetuosa pela hierarquia racial amplamente aceita. Assim, a vereda da desigualdade, sancionada pelo preceito elementar de que “cada um sabe seu lugar” e “existe um lugar para cada coisa” (DAMATTA, 1984), impede o negro de vencer os obstáculos impostos pela cor e ascender socialmente. Consequentemente, priva este grupo social de usufruir dos mesmos privilégios que o status racial do branco oferece e, sobretudo promove a desmobilização política deste, no sentido da não conscientização de sua real situação e estímulo à luta por melhores condições de igualdade.

Observamos também que os efeitos negativos da ideologia da democracia racial são transferidos ao próprio negro. O resultado lógico da não admissão do preconceito e da discriminação racial é o de transferir para ordem as capacidades individuais das pessoas que compõe o grupo subordinado como razão de sua posição social, em detrimento da estrutura hierárquica racial existente.

Por fim, percebemos que a questão da discriminação racial em Maringá, e, evidentemente, na sociedade brasileira, opera não apenas delimitando o espaço de atuação de negros e pardos no mercado de trabalho, em termos posição na ocupação e desigualdades de oportunidades, mas desempenha seu papel fundamental por meio da naturalização e intensidade de negação da mesma. Consequentemente, provocando um movimento de segregação, sustentado por mecanismos ideológicos que estabelecem o ideal de branqueamento como instrumento de redenção nacional, e que procura manter a população negra nos moldes do sistema de estratificação racial vivido há mais de um século no país.

Os resultados obtidos neste estudo revigoram a denúncia da situação de desigualdade racial que se impõe à estrutura das relações sociais em nossa sociedade, em especial no

processo de inserção do negro no mercado de trabalho. Todas as constatações assinaladas podem ser úteis para se pensar a realidade local no que se refere à possibilidade de mobilidade ascendente dessa população. Ou seja, servem como subsídio para se reivindicar políticas públicas, tanto para a inclusão de trabalhadores negros na diversidade de ocupações existentes no município, quanto para promover uma maior visibilidade e valorização deste grupo social em Maringá.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Assunção José Pureza. **Da senzala à vitrine**: relações raciais e racismo no mercado de trabalho em Belém. Belém, Cejup, 2004.

ARAÚJO, Marivânia da Conceição de. **O bairro Santa Felicidade por ele mesmo**: espaço urbano e formas de representações sociais em Maringá. 2005. 290 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista Julio Mesquita Filho (UNESP).

ASSIS, Marcelo Francisco. **Racismo@online.com.br**: as relações raciais a partir da análise de blogs (2011). Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual De Maringá (UEM).

BARROS, José D' Assunção. **A construção social da cor**: diferença e desigualdade na formação da sociedade brasileira. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

BECKER, Howard. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1997.

_____, Howard Saul. **Outsiders**: estudos de sociologia do desvio. Tradução Maria Luiza X. de Borges; 1.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BUONICORE, Augusto. Reflexões sobre o marxismo e a questão racial. **Revista Espaço Acadêmico**, n°51, ano V, agosto de 2005. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/051/51buonicore.htm#_ftn1>. Acesso em: 20/05/2010.

CALDEIRA, Teresa Pires do Rio. **Cidade de muros**: crime, segregação e cidadania em São Paulo. São Paulo. Edusp/Editora 34. 2001.

CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branqueamento e branquitude no Brasil. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

COELHO, Eva dos Santos. **Aracy**: uma vida de luta e coragem. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Maringá, 2004.

COSTA, S. P. e Dourado. **Estrada da vida**: a organização do mundo dos rodeios no Brasil. 2003. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

CHAUÍ, Marilena. **O que é ideologia**. Revisor: José E. Andrade. Data da Digitalização: 2004. Data Publicação Original: 1980.

DA MATTA, Roberto. O ofício do etnólogo, ou ter “*antropological blues*”. In: NUNES, Edson de O. (org.). **A aventura sociológica**: objetividade, paixão, improviso e método na pesquisa social. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

_____, Roberto. **Relativizando**: uma introdução à Antropologia Social. Petrópolis: Vozes, 1984.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **A desigualdade racial no mercado de trabalho**, São Paulo: Dieese, nov. de 2002.

FERRARETO, Paschoa Amélia. **O preconceito racial na vida cotidiana**: relato de uma história de vida. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Maringá, 2004.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3. Ed. São Paulo: Ática, 1978.

_____, Florestan. **O negro mundo dos brancos**. São Paulo, Difel, 1972.

FESTIVAL Afro-Brasileiro tem início nesta quinta-feira. **O Diário do Norte do Paraná**. Maringá, 17 nov. 2009. Disponível em: <<http://maringa.odiarario.com/maringa/noticia/230283/festival-afrobrasileiro-tem-inicio-nesta-quinta-feira-em-maringa/>>. Acesso em 05/12/2011.

FESTIVAL cultural comemora os 102 anos da imigração japonesa no Brasil. **Maringa.com**. Maringá, jun. 2010. Disponível em: <http://www.maringa.com/noticias/detalhe_noticia.php?not_codigo=8042>. Acesso em 26/07/2011.

FERRARI, Lígia Carla C.; MOTA, Adeir Archanjo. **Demografia no Capitalismo**: desigualdade sócio espacial na região metropolitana de Maringá. In: Como andam Curitiba e Maringá / organizadoras Rosa Moura, Ana Lúcia Rodrigues. – Rio de Janeiro: Letra Capital: Observatório das Metrôpoles, 2009.

FREUD, Sigmund. **Esboço de psicanálise**. Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, Vol. 3. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 51ª ed. São Paulo: Global, 2006.

GIMENES, Éder Rodrigo. **Cultura política e democracia**: apoio difuso e específico entre um segmento da elite não estatal do município de Maringá (2011). Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual De Maringá (UEM).

GÜNTHER, Hartmut. **Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa**: Esta É a Questão. Psicologia: Teoria e Pesquisa Mai-Ago. 2006, Vol. 22 n. 2, pp. 201-210, Universidade de Brasília.

GUIMARÃES, Sérgio. **Classes, raças e democracia**. 34ª ed. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo, 2009.

HASENBALG, Carlos A. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 2ª ed. 2005.

IANNI, Octavio. **Dialética das relações raciais**. In: Revista Estudos Avançados, vol.18 no. 50; Jan./Apr. São Paulo: USP, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Base de dados Censo IBGE 2010. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 14/06/2011.

JACCOUD, Luciana. O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição** / Mário Theodoro (org.), Rafael Osório, Sergei Soares. – Brasília: Ipea, 2008.

JUSTINO, Adriano. A festa da imigração já começou. **Gazeta do Povo**, 04 mai 2008. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=762560>>. Acesso em 25/07/2011.

MARINGÁ. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2012. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Maring%C3%A1&oldid=29423807>>. Acesso em: 17/08/2011.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo, Editora Ática 1988.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade, etnia**. Niterói: EDUFF, 2000.

_____, Kabengele. Prefácio; In: CARONE, Iray; BENTO, Aparecida Silva Maria (org). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

_____, Kabengele. Diversidade, etnicidade, identidade e cidadania. In: **Cardernos Anped**. - Palestra proferida no Seminário de Formação Teórico Metodológica. São Paulo, 2003. Disponível em:<http://www.acaoeducativa.org.br/downloads/05diversidade.pdf> . Acesso em: 01/02/2011.

MUNHOZ, Vanda. Câmara mantém veto ao feriado da Consciência Negra. **O Diário do Norte do Paraná**. Maringá, 17 nov. 2009. Disponível em:<<http://maringa.odiario.com/maringa/noticia/213782/camara-mantem-veto-ao-feriado-da-consciencia-negra/>>. Acesso em: 09/12/2011.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de marca: as relações raciais em Itapetininga**. São Paulo: Edusp, 1998.

OLIVEIRA, Alaor Gregório. **A luta anti-racista em Maringá: síntese memorialística**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Maringá, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção internacional para a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. Nova York, 21 de dezembro de 1969. Disponível em: http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_int_eliminaacao_disc_racial.htm .Acesso em: 20/01/2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Brasília, 1994.

PADILHA, Valquíria. **Shopping Center: a catedral das mercadorias**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006. 224p.

PAIXÃO, Marcelo J. P. **Desenvolvimento Humano e Relações Raciais**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

_____, Marcelo J. P.; CARVANO, M. Luiz. **Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2007-2008**. Editora Garamond, Rio de Janeiro, 2008.

PASSOS, John R. **O Brasil Desperta**. Trad. Pinheiro de Lemos, Record, RJ, 1964.

PIMENTA, Rubia. Prefeito de Maringá veta feriado da Consciência Negra. **Gazeta Maringá** Maringá, 12 mar. 2009. Disponível em: <<http://www.gazetamaringa.com.br/online/conteudo.phtml?tl=1&id=866344&tit=Prefeito-de-Maringa-veta-feriado-da-Consciencia-Negra>>. Acesso em: 30/08/2009.

PINHEIRO, Luana. **Retrato das Desigualdades de gênero e raça**. 3. Ed. Brasília: IPEA: SPM: UNIFEM, 2008.

PRAXEDES, Walter Lúcio de Alencar. Eurocentrismo e racismo nos clássicos da filosofia e das ciências sociais. **Revista Espaço Acadêmico**, n 83, abr. 2008. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/083/83praxedes.htm>. Acesso em: 15/02/2012.

PRAXEDES, Walter Lúcio de Alencar. O Dia da Consciência Negra e o racismo à brasileira. **Informativo UEM**, ano IX, n. 859. Maringá, 1-7 abr. 2009. Disponível em: <http://www.informativo.uem.br/novo/index.php?option=com_content&view=article&id=2452:o-dia-da-consciencia-negra-e-o-racismo-rasileira&catid=128:informativo-859&Itemid=40>. Acesso em: 12/08/2011.

_____, Walter Lúcio de Alencar. O movimento docente e a proposta de cotas para negros no ensino superior. **Revista Espaço Acadêmico**, ano 3, n. 25, jun. 2003. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/025/25wlap.htm>. Acesso em: 12/07/2011.

_____, Walter Lúcio de Alencar; OLIVEIRA, Alaor Gregório; FÉLIX, Ademir. Estatuto da Igualdade Racial, que tramita no Congresso Nacional, garante direitos a negros. **Jornal da UEM**, ano X, n. 85, out. 2009. Disponível em: <http://www.jornal.uem.br/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=538%3Aestatuto-da-igualdade-racial-que-tramita-no-congresso-nacional-garante-direitos-a-negros&catid=74%3Ajornal-85-outubro-2009&Itemid=2>. Acesso em: 12/08/2011.

QUIVY, Raymond & CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Gradiva. 2008.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **O problema do negro na sociedade brasileira**. Transcritos de Cadernos de Nosso Tempo, 2 (2):189-220, jan./jun. 1954. Republicado em Simon Schwartzman, editor, O Pensamento Nacionalista e os “Cadernos de Nosso Tempo”. Brasília, Câmara dos Deputados e Biblioteca do Pensamento Brasileiro, 1981, pp.39-69.

RIBEIRO, L. C de Queiroz. Metr p les, reforma urbana e desenvolvimento nacional. In: RIBEIRO, L. C de Queiroz, JUNIOR, O. A. dos Santos (orgs). **As metr p les e a questão social brasileira**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

RODRIGUES, Ana Lúcia. A Ocupa o urbana da região metropolitana de Maringá: uma história de segrega o. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, v. 82, n. 108. Curitiba: IPARDES, 2005.

_____, Ana Lúcia. MOURA, Rosa (org.) **Conjuntura urbana 7: como andam Curitiba e Maringá**. Observatório das Metr p les. Ed: Letra Capital. Rio de Janeiro, 2009.

SAID, E. W. **Orientalismo: o oriente como inven o do ocidente**. São Paulo: Cia das Letras 1990.

SANTOS, Milton; SILVEIRA, Maria Laura. **O Brasil: território e sociedade no início do século XXI**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMO O DA IGUALDADE RACIAL. Mais de 700 municípios comemoram o Dia da Consciência Negra. **SEPPPIR**, nov. 2009. Disponível em:http://www.sepppir.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2009/11/feriado_consciencianegra/?searchterm=feriado%20de%2020%20de%20. Acesso em: 20/08/2011.

SELLTIZ, Claire et alii. **Métodos de pesquisa nas rela es sociais**. Tradu o de Maria Martha Hubner de Oliveira. São Paulo: EPU, 1975.

SEYFERTH, Giralda. **Coloniza o, imigra o e a questão racial no Brasil**. Revista USP, São Paulo, n.53, p. 117-149, março/maio 2002.

SILVA, Maria Nilza da. **Nem para todos   a cidade: segrega o urbana e racial em São Paulo**. Funda o Cultural Palmares, 2006.

_____, Maria Nilza da. Popula o negra: uma presença invisível em Londrina. Trabalho apresentado no GT – Rela es raciais e a es afirmativas. **33  Encontro Anual da ANPOCS**. Caxambu, 2009.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discrimina o no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, nov. 2000.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

SUZUKI, Eduardo. Desafio de preservar a tradi o japonesa. **O Diário do Norte do Paraná**. Maringá; 21 jun. 2008. Disponível em:<<http://maringa.odiario.com/maringa/noticia/194391/desafio-de-preserved-a-tradicao-japonesa/>>. Acesso em: 31/07/2011.

TELLES, Edward. **Racismo   brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/ Funda o Ford, 2003.

THIOLLENT, Michel. **Crítica Metodológica, investigação social e enquete operária**. 5°. Ed. São Paulo, Polis, 1987.

THEODORO, Mário. (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

ANEXO A

LAUDO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS COPEP



Fundação Universidade Estadual de Maringá

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Comitê Permanente de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos

CAAE Nº. 0440.0.093.000-10

PARECER Nº. 662/2010

Pesquisadora Responsável: Marivânia Conceição Araújo

Centro/Departamento: CCH/Departamento de Ciências Sociais

Título do projeto: O negro no mercado de trabalho em Maringá: do preconceito à discriminação

Considerações:

Trata-se de protocolo de pesquisa de área temática III, com o objetivo geral de investigar se existe ou não preconceito e discriminação contra os negros nos processos de seleção de pessoal nos Shopping Centers, na cidade de Maringá.

O estudo irá utilizar como referencial teórico-metodológico a tipologia construída por Oracy Nogueira para o estudo comparativo das relações raciais. Numa primeira etapa será utilizado um questionário caracterizado como "Registro do estabelecimento/loja e Perfil do respondente" e num segundo momento, entrevistas gravadas (semi-estruturadas) a serem realizados com empregados que se identificarem como pretos ou pardos, e um questionário fechado a os empregadores.

O público alvo participante da pesquisa será constituído por trabalhadores negros e empregadores do Maringá Park Shopping Center e Shopping Avenida Center. Não há quantitativo descrito na metodologia, exceto na folha de rosto.

O cronograma de execução foi apresentado, prevendo uma duração total do estudo de 25 meses, de março de 2010 a novembro de 2011, sendo, a coleta de dados, prevista de dezembro de 2010 a março de 2011.

O orçamento do estudo, totalizando R\$1.246,00, segue com informação de que será subsidiado pelo acadêmico de mestrado.

Não foram apresentados documentos de autorização da ACIM – Associação Comercial e Industrial de Maringá, dos Shoppings Centers de Maringá; e da Procuradoria Regional do Trabalho, esta última indicada como apoio do projeto (vide TCLE).

Foi apresentada cópia do TCLE. O pesquisador descreve que poderão ocorrer desconfortos em relação às perguntas, pelo caráter racial que ora será focado, no entanto, descreve que o entrevistado terá liberdade em não respondê-las. O TCLE informa sobre a realização de entrevista com gravação, no entanto, não define a posterior destinação destes materiais.

Deste modo, somos de parecer pela **PENDÊNCIA** deste projeto para que se procedam às correções no TCLE de acordo com a Res. 196/96 CNS, e para apresentação de autorização por parte dos órgãos representativos apresentados no projeto.

Situação: PENDENTE

O pesquisador tem 60 DIAS para responder aos quesitos formulados. Após esse prazo o projeto será arquivado.

O protocolo foi apreciado de acordo com a Resolução nº. 196/96 e complementares do CNS/MS, na 207ª reunião do COPEP em 19/11/2010.


Prof. Dra. Ieda Harumi Higarashi
Presidente do COPEP

ANEXO B

OFÍCIO ENCAMINHADO AOS SHOPPINGS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
Departamento de Ciências Sociais
Centro de Ciências Humanas Letras e Artes
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros - NEIAB

Ofício n.º 02/2010

Maringá, 3 de dezembro de 2010.

Ilmo. Sr. **JEAN PIERRE HASS**
Diretor Geral
Shopping Maringá Park
Avenida São Paulo, 120 - Zona 01
Maringá - PR, 87030-025

Assunto: Solicitação de autorização para o desenvolvimento de pesquisa no Shopping.

Senhor Diretor,

1. Em complemento ao contato preliminar realizado aos dias 23 de novembro de 2010, com o Sr. Jorge, gerente de Marketing, o Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros – NEIAB da Universidade Estadual de Maringá, vem por meio deste solicitar ao senhor consentimento para realização dos procedimentos de coleta de dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (Mestrado) intitulada, “Os Negros no Mercado de Trabalho em Maringá: Do Preconceito à Discriminação”, sob a autoria da pesquisadora Silmara Aparecida do Nascimento e orientação da Profª Drª Marivânia Conceição de Araujo.

2. A pesquisa se justifica pela notória carência de estudos relacionados a este tema no cenário local, pela necessidade de dados empíricos que possibilitem ações governamentais e da sociedade civil para reverter as situações crônicas de discriminação racial no município. Assim, considerando as especificidades que constituem o quadro representacional da população negra maringaense na disposição das ocupações no mercado de trabalho, é que se pode observar a importância e a emergência de estudos que proporcionem uma reflexão crítica acerca do processo de incorporação do negro no mercado de trabalho, enquanto sujeito de direitos.

3. As informações serão recolhidas através de: aplicação de questionários, entrevistas gravadas (semi-estruturadas), observação do espaço pesquisado e fotografias. Tanto a pesquisadora quanto sua profª orientadora se comprometem a não mencionar os nomes verdadeiros dos entrevistados em nenhum tipo de publicação ou texto, se eles não autorizarem isso. Em todas as fases da pesquisa está prevista a supervisão da professora coordenadora, que assume a responsabilidade sobre o consentimento, e confidencialidade que envolve os

UEM - Universidade Estadual de Maringá
Av. Colombo, 5.790 • Jd. Universitário • Maringá - Paraná - Brasil •
CEP 87020-900 • (44) 3011-4288



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
Departamento de Ciências Sociais
Centro de Ciências Humanas Letras e Artes
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros - NEIAB

pesquisados. Quanto ao destino dos materiais coletados em campo, a saber: entrevistas gravadas em fitas cassete, material fotográfico e questionários aplicados, serão todos arquivados, ao término da pesquisa, juntamente com os demais documentos e materiais já conservados pelo Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros, vinculado ao Departamento de Ciências Sociais da Uem e sob coordenação atual das docentes Marivânia Conceição Araújo (UEM) e Ana Lúcia da Silva, da Fundação Faculdade Filosofia, Ciências e Letras de Mandaguari (FAFIMAN). O público alvo participante da pesquisa será constituído por trabalhadores e empregadores. Para tanto, faremos uso de dois métodos disponíveis para o desenvolvimento de estudos em Ciências Sociais, respectivamente, pesquisa qualitativa e quantitativa.

5. Aprovado pelo programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, este projeto de pesquisa conta também com o apoio do Departamento de Ciências Sociais – DCS, e, sobretudo, do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro- Brasileiros – NEIAB.

Atenciosamente,

Silmara Aparecida do Nascimento
Pós-Graduanda em Ciências Sociais

Prof^o. Dr^o. Geovanio Edervaldo Rossato
Chefe do Departamento de Ciências Sociais

Prof^o. Dr^o. Walter Lúcio de Alencar Praxedes
Vice Chefe do Departamento de Ciências Sociais

Prof^a. Dr^a. Marivânia Conceição de Araujo
Coordenadora do NEIAB e Prof^a. Orientadora do projeto

Prof^a. Dr^a. Celene Tonella
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

UEM - Universidade Estadual de Maringá
Av. Colombo, 5.790 • Jd. Universitário • Maringá - Paraná - Brasil •
CEP 87020-900 • (44) 3011-4288



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
Departamento de Ciências Sociais
Centro de Ciências Humanas Letras e Artes
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros - NEIAB

Ofício n.º 02/2010

Maringá, 03 de dezembro de 2010.

Ilmo. Sr. **DOMINGOS BERTONCELLO**
Diretor Geral
Shopping Avenida Center
Avenida São Paulo, 458
Maringá - PR, 87013-040

Assunto: Solicitação de autorização para o desenvolvimento de pesquisa no Shopping.

Senhor Diretor,

1. Em complemento ao contato preliminar realizado aos dias 23 de novembro de 2010, com o Sr. Anderson de Oliveira, gerente de Marketing, o Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros – NEIAB da Universidade Estadual de Maringá, vem por meio deste solicitar ao senhor consentimento para realização dos procedimentos de coleta de dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa de Pós- Graduação em Ciências Sociais (Mestrado) intitulada, “**Os Negros no Mercado de Trabalho em Maringá: Do Preconceito à Discriminação**”, sob a autoria da pesquisadora Silmara Aparecida do Nascimento e orientação da Profª Drª Marivânia Conceição de Araujo.

2. A pesquisa se justifica pela notória carência de estudos relacionados a este tema no cenário local, pela necessidade de dados empíricos que possibilitem ações governamentais e da sociedade civil para reverter as situações crônicas de discriminação racial no município. Assim, considerando as especificidades que constituem o quadro representacional da população negra maringaense na disposição das ocupações no mercado de trabalho, é que se pode observar a importância e a emergência de estudos que proporcionem uma reflexão crítica acerca do processo de incorporação do negro no mercado de trabalho, enquanto sujeito de direitos.

3. As informações serão recolhidas através de: aplicação de questionários, entrevistas gravadas (semi-estruturadas), observação do espaço pesquisado e fotografias. Tanto a pesquisadora quanto sua profª. orientadora se comprometem a não mencionar os nomes verdadeiros dos entrevistados em nenhum tipo de publicação ou texto, se eles não autorizarem isso. Em todas as fases da pesquisa está prevista a supervisão da professora coordenadora, que assume a responsabilidade sobre o consentimento, e confidencialidade que envolve os

UEM - Universidade Estadual de Maringá
Av. Colombo, 5.790 • Jd. Universitário • Maringá - Paraná - Brasil •
CEP 87020-900 • (44) 3011-4288



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
Departamento de Ciências Sociais
Centro de Ciências Humanas Letras e Artes
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros - NEIAB

pesquisados. Quanto ao destino dos materiais coletados em campo, a saber: entrevistas gravadas em fitas cassete, material fotográfico e questionários aplicados, serão todos arquivados, ao término da pesquisa, juntamente com os demais documentos e materiais já conservados pelo Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros, vinculado ao Departamento de Ciências Sociais da Uem e sob coordenação atual das docentes Marivânia Conceição Araújo (UEM) e Ana Lúcia da Silva, da Fundação Faculdade Filosofia, Ciências e Letras de Mandaguari (FAFIMAN). O público alvo participante da pesquisa será constituído por trabalhadores e empregadores. Para tanto, faremos uso de dois métodos disponíveis para o desenvolvimento de estudos em Ciências Sociais, respectivamente, pesquisa qualitativa e quantitativa.

5. Aprovado pelo programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, este projeto de pesquisa conta também com o apoio do Departamento de Ciências Sociais – DCS, e, sobretudo, do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro- Brasileiros – NEIAB.

Atenciosamente,

Silmara Aparecida do Nascimento
Pós-Graduanda em Ciências Sociais

Profº. Drº. Geovanio Edervaldo Rossato
Chefe do Departamento de Ciências Sociais

Profº. Drº. Walter Lúcio de Alencar Praxedes
Vice Chefe do Departamento de Ciências Sociais

Profª. Drª. Marivânia Conceição de Araujo
Coordenadora do NEIAB e Profª. Orientadora do projeto

Profª. Drª. Celene Tonella
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

UEM - Universidade Estadual de Maringá
Av. Colombo, 5.790 • Jd. Universitário • Maringá - Paraná - Brasil •
CEP 87020-900 • (44) 3011-4288

ANEXO C

**DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DO SHOPPING CENTER AVENIDA
CENTER**

Maringá, 08 de dezembro de 2010

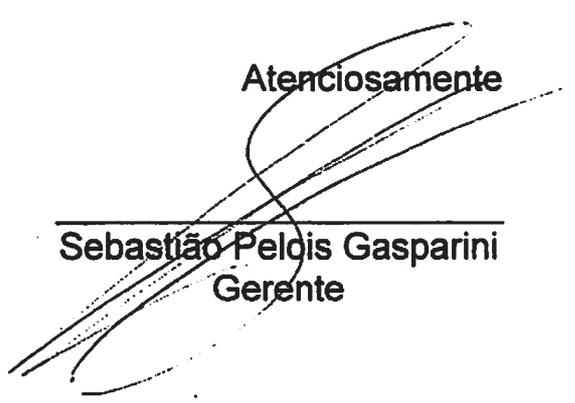
Ofício nº 14/10

Ao
NÚCLEO DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES AFRO-
BRASILEIROS - NEIAB.
Maringá – Pr.

REF. Solicitação de autorização para pesquisa no Shopping.

Em resposta ao seu Ofício n.º
02/2010, informamos que fica autorizado a referida pesquisa a partir
do dia 10 de janeiro de 2011, devido ao grande fluxo de pessoas que
transitam, pelo Shopping no mês de dezembro

Atenciosamente


Sebastião Pellois Gasparini
Gerente

ANEXO D

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DO SHOPPING CENTER MARINGÁ PARK



Maringá, 03 de Fevereiro de 2011.

Declaração

Informamos que a aluna **Silmara Aparecida do Nascimento**, acadêmica do Mestrado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá (UEM), orientada pela **Profª. Drª. Marivânia Conceição Araújo**, da mesma instituição, e sua equipe, está autorizada a fazer entrevistas referente a pesquisa intitulada: “**O Negro no Mercado de Trabalho em Maringá**” nas dependências do Maringá Park Shopping Center.

Período: 07/01/2011 á 11/01/2011

Horário: das 10:00 ás 14:00hrs

Atenciosamente,

Departamento de Marketing
Maringá Park Shopping Center



ANEXO E

QUESTIONÁRIO PERFIL DOS EMPREGADORES



Universidade
Estadual de Maringá



Programa de Pós-Graduação em
Ciências Sociais. Apoio: NEIAB
DCS/UEM (Núcleo de Estudo
Interdisciplinar Afro-Brasileiro)

PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS: 2º ETAPA

PERFIL DO EMPREGADOR

V1. Sexo (anote sem perguntar):

1	Feminino
2	Masculino

V2. Idade

V3. Qual o nível educacional mais alto que o(a) Sr(a) atingiu?

0	Não frequentou a escola
1	Ensino Fundamental incompleto
2	Ensino Fundamental completo
3	Ensino Médio incompleto
4	Ensino Médio completo
5	Ensino Superior incompleto
6	Ensino Superior completo
7	Pós-Graduação

V4. Considerando a classificação racial do IBGE, em que grupo étnico o (a) Sr.(a) se classificaria?

1	Branco
2	Negro
3	Moreno ou pardo
4	Indígena
5	Oriental
6	Outro (Anote):

V5. O (A) Sr(a) pertence a alguma religião ou grupo religioso? Se sim, qual? (assinale uma resposta)

0	Não pertence a nenhuma religião ou grupo religioso
1	Católico Romano
2	Protestante
3	Judeu
4	Muçulmano
5	Religiões de origem asiática
6	Espírita
7	Evangélico
8	Religiões de origem africana
9	Outra: (Anote)

V6. Atualmente, o (a) Sr (a) está: (leia e assinale uma resposta)

1	Casado
2	Morando junto como casado
3	Divorciado
4	Separado
5	Viúvo
6	Solteiro

V7. O (A) Sr (a) tem filhos? (assinale uma resposta)

0	Não
1	Um filho (a)
2	Dois filhos
3	Três filhos
4	Quatro filhos
5	Cinco filhos
6	Seis filhos
7	Sete filhos
8	Oito filhos ou mais

V8. Somando a renda de todas as pessoas que moram na sua casa, incluindo envios de dinheiro de pessoas que estão no exterior ou outro lugar e o salário de todos os adultos e crianças que trabalham, qual o valor da renda familiar dessa casa? (Se não entendeu, pergunte: quanto dinheiro ao todo entra na sua casa por mês? Assinale a alternativa referente ao valor informado)

0	Sem renda
1	De R\$ 1,00 até R\$ 255,00
2	De R\$ 256,00 até R\$ 510,00
3	De R\$ 511,00 até R\$ 1.020,00
4	De R\$ 1.020,00 até R\$ 1.530,00
5	De R\$ 1.531,00 até R\$ 2.550,00
6	De R\$ 2.551,00 até R\$ 5.100,00
7	De R\$ 5.101,00 até R\$ 10.200,00
8	De R\$ 10.201,00 até R\$ 15. 200 ou mais
9	De R\$ 15.201,00 até R\$ 20. 200 ou mais
10	Acima de R\$ 20. 201 ou mais

V9. Qual a sua profissão/ocupação principal?

_____ (escreva)

V10. As pessoas às vezes se descrevem como pertencendo à classe baixa, à classe média ou à classe alta. O (A) Sr (a) se descreve como pertencendo à: (leia e assinale uma resposta)

1	Classe baixa
2	Classe média-baixa
3	Classe média
4	Classe média-alta
5	Classe alta

(MOSTRE O CARTÃO P)

V11. Utilizando como medida uma escala em que 1 significa "pouca influência" e 10 significa "muita influência", em que medida o (a) Sr.(a) acredita que o processo de diminuição das desigualdades étnicos/raciais no mercado de trabalho e, por conseguinte na sociedade

brasileira, pode influir na sua vida?

Pouca Influência	2	3	4	5	6	7	8	9	Muita Influência
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------

(CONTINUE COM O CARTÃO P)

V12. Utilizando a mesma escala, em que medida o (a) Sr. (a) acredita que pode contribuir para este processo?

Pouca Influência	2	3	4	5	6	7	8	9	Muita Influência
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------

V13. Há quantos anos o (a) Sr.(a) possui o estabelecimento?

V14. O (A) Sr.(a) possui outros lojas/empresas na cidade ou região?

0	Não
1	Sim

(MOSTRE O CARTÃO F)

V11. Gostaríamos que o (a) Sr. (a) avaliasse as seguintes políticas de acordo com as seguintes alternativas: viável e desejável (1), desejável mas não viável (2), viável mas não desejável (3) ou nem viável nem desejável (4).

	Viável e Desejável	Desejável, mas não viável	Viável, mas não desejável	Nem viável, nem desejável
V15. Cotas sociais nas universidades e nos serviços públicos.	1	2	3	4
V16 Cotas raciais nas universidades e nos serviços públicos.	1	2	3	4
V17.Cotas raciais nos serviços públicos e privados.	1	2	3	4

(MOSTRE O CARTÃO G)

V18. Na sua opinião, a inserção do negro no mercado de trabalho é:

1	Nada importante
2	Pouco importante
3	Importante
4	Muito importante

(MOSTRE O CARTÃO H)

V19. Em que medida o (a) Sr. (a) se interessa pelos debates que envolvem a questão racial? (leia e assinale uma resposta)

1	Não sou interessado
2	Não muito interessado
3	Um pouco interessado
4	Muito interessado

(MOSTRE O CARTÃO I)

Sobre a questão racial no Brasil, com que frequência o (a) Sr.(a) busca informações por meio de: (leia e assinale uma resposta para cada item)

	Nunca	Raramente	Uma ou duas vezes por semana	Todos os dias
V20Jornal impresso	0	1	2	3
V21Jornais de TV ou rádio	0	1	2	3
V22 Revistas	0	1	2	3
V 23 Programas de rádio ou TV	0	1	2	3
V24 Internet e e-mail (correio eletrônico)	0	1	2	3
V25 Conversas com amigos ou colegas	0	1	2	3
V26 Raramente leio algo a respeito				

(MOSTRE O CARTÃO J)

V27. Nesta escala, em que 1 significa “nada importante” e 10 significa “totalmente importante”, em que medida é importante para o (a) Sr (a) viver em um país que em que o negro esteja representado em todas as ocupações do mercado de trabalho? (assinale um número)

Nada Importante	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalmente Importante
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

* Nota explicativa: Isto é, que esta população atue e esteja visivelmente representada em todos os postos de trabalho disponíveis no mercado?

(MOSTRE O CARTÃO K)

V28. Em que medida o (a) Sr(a) considera que o negro está sendo representado em centros comerciais, como os shoppings centers em Maringá hoje? Usando novamente a escala de 1 a 10, em que 1 significa “nada representado” e 10 significa “totalmente representado”, qual ponto o(a) Sr(a) escolheria? (assinale um número)

Nada Representado	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalmente Representado
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

V29. Do seu ponto de vista, ao se pensar em leis que garantissem a inclusão do negro nos mais diversos campos de atuação profissional em Maringá, o governo local e nacional deveria levar em conta principalmente:

1	A opinião de pessoas que realmente saibam algo sobre o assunto.
2	A opinião da maioria dos cidadãos.
3	A opinião da classe empresarial.
4	A opinião da população afro-descendente local e nacional.
5	Não há necessidade de se pensar em leis de inclusão no país.
6	Cada grupo social deve procurar inserir-se no mercado independente de leis.

(MOSTRE O CARTÃO L)

Em se tratando de obstáculos à inclusão da população negra no mercado de trabalho em Maringá, utilizando novamente a mesma escala, em que medida, o (a) Sr.(a) concorda com as

afirmações abaixo?

	Discordo totalmente					Concordo totalmente				
V30 A questão é complexa e deve ser deixada às lideranças políticas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V31 Diferentes formas de preconceito e discriminação são obstáculos para ascensão dos afro-descendentes no Brasil.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V32 A falta de conhecimento sobre as dificuldades enfrentadas por este grupo social no mercado de trabalho é um obstáculo a classe empresarial em se pensar políticas de inclusão em suas empresas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V33 A Constituição Federal dispõe que todas as pessoas devem ter igualdade de oportunidade, portanto não há necessidade de se criar leis específicas para os diferentes grupos existentes em nossa sociedade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V34 A falta de profissionais negros capacitados no mercado de trabalho é um obstáculo no processo de inclusão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V35 Em Maringá a taxa de empregabilidade nos shoppings centers é alta, de modo que pensar na questão racial na hora de contratar seria um obstáculo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V36 A questão da “boa aparência” é um obstáculo no momento selecionar os candidatos a vaga.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(CONTINUE COM O CARTÃO L)

Em uma escala onde 1 significa “discordo totalmente” e 10 significa “concordo totalmente”, qual o seu posicionamento com relação às seguintes afirmações:

	Discordo totalmente					Concordo totalmente				
V37 As desigualdades econômico-sociais existentes entre os diferentes grupos étnico-raciais normalmente resultam em prejuízo para a coletividade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V38 As desigualdades entre os grupos sociais não é prejudicial ao interesse geral do país.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(MOSTRE O CARTÃO M)

V39. De um modo geral, em que medida o (a) Sr.(a) acredita ou não que há discriminação e

preconceito contra os negros no mercado de trabalho?

Não há Discriminação	2	3	4	5	6	7	8	9	Há Discriminação
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------

(MOSTRE O CARTÃO N)

Em que medida o (a) Sr.(a) concorda com as seguintes afirmações:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
V40 Políticas de distribuição de renda prejudicam os mais competentes.	0	1	2	3
V41 A insistência em distribuir renda é a nova face do populismo.	0	1	2	3
V42 A melhor sociedade é aquela em que cada um sabe o seu lugar.	0	1	2	3
V43 Sem hierarquias definidas nenhuma ordem se sustenta.	0	1	2	3
V44 Políticas de cotas sociais e raciais não resolvem e nem minimizam as desigualdades existentes em nosso país.	0	1	2	3
V45 Todos os grupos sociais têm o direito de ter acesso às riquezas do país, bem como, de serem representados nos mais diversos ambientes políticos e sociais de atuação majoritariamente dos brancos.	0	1	2	3

(CONTINUE COM O CARTÃO N)

Em se tratando do processo seletivo para contratação de pessoal para atuar em sua empresa/loja, utilizando novamente a mesma escala, em que medida, o (a) Sr.(a) concorda com as afirmações abaixo?

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
V46 No processo de seleção é imprescindível analisar apenas o currículo do candidato.	0	1	2	3
V47 No processo seletivo não há como considerar apenas o currículo do candidato, mas também sua desenvoltura para atuar na função destinada e "boa aparência".	0	1	2	3
V48 No processo seletivo é necessário pensar no desempenho do candidato e no currículo satisfatório, a questão das características estéticas do candidato é fundamental para alcançar as expectativas do público frequentador.	0	1	2	3
V49 No processo de seleção é imprescindível analisar apenas o currículo do candidato e o seu desempenho nas etapas seletivas.	0	1	2	3

(MOSTRE O CARTÃO O)

Sobre os problemas gerados em muitas sociedades pelas desigualdades sociais, por favor, diga em que medida o (a) Sr (a) considera que esses problemas são graves em relação à comunidade em que vive. *(Leia e assinale uma resposta para cada problema)*

	Não é grave	Pouco grave	Grave	Muito grave
V50 Marginalização social e racial	0	1	2	3
V51 Maior preconceito e exclusão dos grupos menos favorecidos economicamente e culturalmente.	0	1	2	3

(CONTINUE COM O CARTÃO O)

Por favor, diga em que medida o (a) Sr(a) considera que esses problemas são graves em relação ao mundo como um todo. São muito graves, graves, pouco graves ou não são graves.

	Não é grave	Pouco grave	Grave	Muito grave
V52 Crescente xenofobismo nos países considerados mais desenvolvidos.	0	1	2	3
V53 Aumento do número de vítimas violentadas por razões étnico-raciais em regiões de fronteiras.	0	1	2	3
V54 Criação de leis que impedem a imersão de determinados grupos sociais em alguns países.	0	1	2	3

Agora eu vou ler uma lista de organizações/associações voluntárias e gostaria de saber se o (a) Sr (a) participa ou não de cada uma delas. *(leia os itens e assinale uma resposta para cada)*

	Não participa	Participa
V55 Igreja ou organização/grupo de religião.	0	1
V56 Organização/associação esportiva ou recreativa,	0	1
V57 Organização/associação artística, musical ou educacional.	0	1
V58 Sindicato.	0	1
V59 Partido político	0	1
V60 Organização/associação de meio ambiente.	0	1
V61 Associação profissional.	0	1
V62 Organização/associação humanitária ou de caridade.	0	1
Outras (Anote)	0	1

ENCERRE A ENTREVISTA E AGRADEÇA AO (A) ENTREVISTADO(A).

Hora do término da entrevista: ____:____

V63. (Assinale o grupo étnico utilizando apenas a observação)

1	Branco
2	Negro
3	Moreno ou pardo
4	Indígena
5	Oriental
6	Outro (Anote):

V64. (Assinale o grau de interesse demonstrado pelo entrevistado)

0	O entrevistado não estava interessado
1	O entrevistado estava razoavelmente interessado
2	O entrevistado estava muito interessado

ANEXO F

QUESTIONÁRIO PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS



Universidade
Estadual de Maringá



Programa de Pós-Graduação em
Ciências Sociais. Apoio: NEIAB
DCS/UEM (Núcleo de Estudo
Interdisciplinar Afro-Brasileiro)

PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS: 1º ETAPA

CONTROLE

Nome do entrevistador:	
Nome do entrevistado: (somente o primeiro nome)	
Fone:	
E-mail:	
Endereço:	
Bairro:	
Data: / /	Horário de Início: :

SUPERVISÃO

Tempo de duração da entrevista segundo o respondente	
Fez todo o questionário	
QUESTIONÁRIO ACEITO	

NÚMERO DO QUESTIONÁRIO	
------------------------	--

OBSERVAÇÕES

APRESENTAÇÃO DO ENTREVISTADOR

Sou da Universidade Estadual de Maringá. Esta pesquisa é parte de um estudo sobre o processo de inserção da população negra no mercado de trabalho em Maringá. Neste estudo, serão entrevistados trabalhadores e empregadores em dois shoppings considerados referenciais no município. Suas respostas serão confidenciais, mas contribuirão para uma melhor compreensão sobre a inclusão deste grupo social nesses centros comerciais. Gostaria de perguntar sua visão a este respeito.

REGISTRO DO ESTABELECIMENTO

1. Tipo de segmento:

V1	<u>Alimentação</u>
V2	<u>Artigos de Couro</u>
V3	<u>Artigos de Festas</u>
V4	<u>Artigos Esportivos</u>
V 5	<u>Bijuterias e Acessórios</u>
V 6	<u>Bolsas</u>
V7	<u>Brinquedos</u>
V8	<u>Calçados em geral</u>
V9	<u>Calçados Infantes</u>
V10	<u>Calçados Feminos</u>
V11	<u>Calçados Masculino</u>
V12	<u>Cama, Mesa e Banho</u>
V13	<u>Camisaria</u>
V14	<u>CDs/Discos e Fitas</u>
V15	<u>Colchões</u>
V16	<u>Farmácia</u>
V17	<u>Foto</u>
V18	<u>Imóveis</u>
V19	<u>Importados</u>
V20	<u>Informática</u>
V21	<u>Jóias e Relógios</u>
V22	<u>Laboratório</u>
V23	<u>Lazer</u>
V24	<u>Livraria e Papelaria</u>
V25	<u>Locadora</u>
V26	<u>Lotérica</u>
V27	<u>Moda Country</u>
V28	<u>Moda Feminina</u>
V29	<u>Moda Geral</u>
V30	<u>Moda Gestante</u>
V31	<u>Moda Indiana</u>
V32	<u>Moda Infantil</u>
V33	<u>Moda Íntima</u>
V34	<u>Moda Jovem</u>
V35	<u>Moda Masculina</u>
V36	<u>Moda Praia</u>
V37	<u>Móveis</u>
V38	<u>Ótica</u>
V39	<u>Perfumaria e Cosméticos</u>
V40	<u>Pesca e Camping</u>
V41	<u>Presentes e Decoração</u>
V42	<u>Salão de Beleza</u>
V43	<u>Semi Jóias</u>
V44	<u>Serviços</u>
V45	<u>Tamanho Grande</u>

V46	Telefonia
V47	Utilidades

2. A empresa/loja é representante de alguma grife nacional e/ou internacional?

1	Sim
2	Não

2.1. Se sim, qual? _____ (escreva a que o respondente julgar mais significativa comercialmente para o estabelecimento).

3. Quantos funcionários há na loja?

1	Feminino
2	Masculino

4. Quantos funcionários negros e pardos há na loja?

PERFIL DO ENTREVISTADO (Que se identifique como negro ou pardo)

5. Sexo (anote sem perguntar):

1	Feminino	<input type="checkbox"/>
2	Masculino	<input type="checkbox"/>

6. Idade

7. Qual o nível educacional mais alto que o (a) Sr (a) atingiu?

0	Não frequentou a escola	<input type="checkbox"/>
1	Ensino Fundamental incompleto	<input type="checkbox"/>
2	Ensino Fundamental completo	<input type="checkbox"/>
3	Ensino Médio incompleto	<input type="checkbox"/>
4	Ensino Médio completo	<input type="checkbox"/>
5	Ensino Superior incompleto	<input type="checkbox"/>
6	Ensino Superior completo	<input type="checkbox"/>
7	Pós-Graduação	<input type="checkbox"/>

8. Considerando a classificação racial do IBGE, em que grupo (a) Sr.(a) se classificaria?

1	Branco
2	Negro
3	Moreno ou pardo
4	Indígena
5	Oriental
6	Outro (Anote):

9. O (A) Sr (a) pertence a alguma religião ou grupo religioso? Se sim, qual? (assinale uma resposta)

0	Não pertence a nenhuma religião ou grupo religioso
1	Católico Romano
2	Protestante
3	Judeu
4	Muçulmano
5	Religiões de origem asiática
6	Espírita
7	Evangélico
8	Religiões de origem africana
9	Outra: (Anote)

10. Atualmente, o (a) Sr (a) está: (leia e assinale uma resposta)

1	Casado
2	Morando junto como casado
3	Divorciado
4	Separado
5	Viúvo
6	Solteiro

11. O (A) Sr (a) tem filhos? (assinale uma resposta)

0	Não
1	Um filho (a)
2	Dois filhos
3	Três filhos
4	Quatro filhos
5	Cinco filhos
6	Seis filhos ou mais

12. Somando a renda de todas as pessoas que moram na sua casa, incluindo envios de dinheiro de pessoas que estão no exterior ou outro lugar e o salário de todos os adultos e crianças que trabalham, qual o valor da renda familiar dessa casa? (Se não entendeu, pergunte: quanto dinheiro ao todo entra na sua casa por mês? Assinale a alternativa referente ao valor informado)

0	Sem renda
1	De R\$ 1,00 até R\$ 255,00
2	De R\$ 256,00 até R\$ 510,00
3	De R\$ 511,00 até R\$ 1.020,00
4	De R\$ 1.020,00 até R\$ 1.530,00
5	De R\$ 1.531,00 até R\$ 2.550,00
6	De R\$ 2.551,00 até R\$ 5.100,00
7	De R\$ 5.101,00 até R\$ 10.200,00
8	De R\$ 10.201,00 até R\$ ou mais

13. As pessoas às vezes se descrevem como pertencendo à classe baixa, à classe média ou à classe alta. O (A) Sr (a) se descreve como pertencendo à: (leia e assinale uma resposta)

1	Classe baixa
2	Classe média-baixa
3	Classe média
4	Classe média-alta
5	Classe alta

14. Qual a sua profissão?

_____ (escreva)

15. Qual a função desempenhada (ocupação principal) ou Cargo Atual que exerce? (que está registrado em carteira)

_____ (escreva)

16. Sua atividade atual está de acordo com o cargo/função para o qual você foi contratado (a)?

1	Sim
2	Não

17. Se não, qual a função que exerce realmente _____ (escreva)

18. Tem outra atividade remunerada?

1	Sim
2	Não

19. Há quanto tempo o (a) Sr (a) está no emprego?

1	A menos de 6 meses
2	Entre 6 meses a 1 ano
3	Entre 1 e 2 anos
4	Entre 2 e 5anos

20. Como o (a) Sr (a) teve conhecimento desta oportunidade emprego?

1	Jornal impresso
2	Programas de rádio ou TV
3	Anúncios na Internet
4	Conversas com amigos ou colegas

() Outros _____ (escreva)

21. Como o (a) Sr (a) considera que conseguiu esta oportunidade de emprego?

1	Análise de currículo
2	Indicação de amigos ou colegas
3	Bom desempenho na entrevista
4	A loja precisava contratar muitos funcionários
5	O (a) Sr (a) se adequava ao perfil exigido pelos padrões da loja
6	O (a) Sr (a) se adequava a política de contratação da loja

() Outros _____ (escreva)

22. No período antes de exercer sua atividade atual, qual era sua ocupação principal?

1	Estava desemprego (a) no período
2	Tinha outra atividade remunerada, porém não era registrado (a)
3	Trabalhava em outra empresa/loja

4	Realizava trabalhos temporários (<i>bicos</i>)
5	Apenas estudava
6	Realizava cursos de capacitação para melhor concorrer no mercado de trabalho

() Outros _____ (*escreva*)

(Caso o respondente assinale uma das alternativas: 1,2,4,6. Siga com a questão abaixo)

23. Há quanto tempo o (a) Sr(a) permaneceu nesta situação?

1	A menos de 6 meses	<input type="checkbox"/>
2	Entre 6 meses a 1 ano	<input type="checkbox"/>
3	Entre 1 e 2 anos	<input type="checkbox"/>

(Caso o respondente assinale uma das alternativas: 2,3. Siga com a questão abaixo)

24. Há quanto tempo o (a) Sr (a) permaneceu nesta ocupação e qual função/cargo desempenhava?

1	A menos de 6 meses	<input type="checkbox"/>
2	Entre 6 meses a 1 ano	<input type="checkbox"/>
3	Entre 1 e 2 anos	<input type="checkbox"/>

Cargo/Função _____ (*escreva*)

(MOSTRE O CARTÃO A)

25. Utilizando uma escala em que 1 significa “muito difícil” e 10 significa “muito fácil”, como o(a) sr.(a) o avaliaria sua experiência com relação ao grau de dificuldade para conseguir o emprego?

Muito Difícil	2	3	4	5	6	7	8	9	Muito Fácil
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

(MOSTRE O CARTÃO B)

26. Agora, utilizando uma escala em que 1 significa “Pouca influência” e 10 significa “Muita influência”. Em que medida o (a) Sr (a) considera que a “boa aparência” é fundamental para atuar no local em que trabalha? (assinale um número)

Pouca Influência	2	3	4	5	6	7	8	9	Muita Influência
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------

(MOSTRE O CARTÃO C)

27. Novamente seguindo uma escala, em que 1 significa “Pouca importância” e 10 significa “Muita importância”, como o (a) Sr(a) sentiu a questão da “boa aparência” no momento em que procurou emprego no estabelecimento em que trabalha? (assinale um número)

Pouca Importância	2	3	4	5	6	7	8	9	Muita Importância
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------

(MOSTRE O CARTÃO D)

28. O (A) Sr (a) se sente respeitado pelo seu chefe/gerente?

1	Nunca
2	Raramente
3	Quase sempre
4	Sempre

5	Não tenho opinião
---	-------------------

(MOSTRE O CARTÃO D)

29. E com relação aos outros funcionários?

1	Nunca
2	Raramente
3	Quase sempre
4	Sempre
5	Não tenho opinião

(MOSTRE O CARTÃO E)

30. Como o (a) Sr (a) considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?

1	Ruim
2	Regular
3	Bom
4	Muito bom
5	Ótimo
6	Não tenho opinião

31. O (A) Sr (a) se sente valorizado(a) no trabalho?

1	Sim
2	Não
3	Mais ou menos

32. O (A) Sr (a) já se sentiu desrespeitado/ofendido(a) pelo público consumidor?

1	Sim
2	Não
3	Mais ou menos

33. O (A) Sr (a) se sente seguro em relação à estabilidade de seu emprego?

1	Sim
2	Não
3	Mais ou menos

(MOSTRE O CARTÃO D)

34. De modo geral o (a) Sr (a) acredita que ser negro pode ser um “obstáculo” no momento de conseguir um emprego no shopping?

1	Nunca
2	Raramente
3	Quase sempre
4	Sempre
5	Não tenho opinião

(MOSTRE O CARTÃO C)

35. Novamente seguindo uma escala, em que 1 significa “Pouca importância” e 10 significa “Muita importância”. Em que medida o (a) Sr(a) acredita que a cor da pele é importante no momento de conseguir um emprego no shopping? (assinale um número)

Pouca Importância	2	3	4	5	6	7	8	9	Muita Importância
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

36. Quais fatores abaixo o (a) Sr (a) acredita que geram mais influência no sentido de insatisfação com o seu trabalho? Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação e o número 2 no segundo maior fator.

		Primeiro Fator	Segundo Fator
1	Falta de reconhecimento		
2	Falta de segurança no emprego		
3	Impossibilidade de crescimento profissional		
4	O trabalho que realiza		
5	Relacionamento com a chefia		
6	Relacionamento com os funcionários		
7	Público frequentador		
8	Sobrecarga de trabalho		
9	Falta de treinamento		

() Outros: _____

37. Indique as duas principais razões pelas quais você trabalha na empresa. Coloque número 1 na principal e número 2 na segunda mais importante.

		Principal	Segunda mais Importante
1	Salário		
2	Benefícios oferecidos pela empresa		
3	Estabilidade no emprego		
4	Relacionamento com a chefia		
5	O trabalho que realizo		
6	A falta de opção de outro emprego		
7	Ambiente de trabalho		
8	Prestígio da empresa		
9	Autonomia no trabalho		
10	Possibilidade de treinamento		
11	Reconhecimento		
12	As chances de progresso profissional		

() Outros: _____

(MOSTRE O CARTÃO F)

38. Gostaríamos que o (a) Sr. (a) avaliasse as seguintes políticas de acordo com as seguintes alternativas: viável e desejável (1), desejável mas não viável (2), viável mas não desejável (3) ou nem viável nem desejável (4).

	Viável e Desejável	Desejável, mas não viável	Viável, mas não desejável	Nem viável, nem desejável
V48. Cotas sociais nas universidades e nos serviços públicos.	1	2	3	4
V49 Cotas raciais nas universidades e nos	1	2	3	4

serviços públicos.				
V50 Cotas raciais nos serviços públicos e privados.	1	2	3	4

ENCERRE A ENTREVISTA E AGRADEÇA AO (A) ENTREVISTADO (A).

Hora do término da entrevista: ____:____

39. *(Assinale o grupo étnico utilizando apenas a observação)*

1	Branco	<input type="checkbox"/>
2	Negro	<input type="checkbox"/>
3	Moreno ou pardo	<input type="checkbox"/>
4	Indígena	<input type="checkbox"/>
5	Oriental	<input type="checkbox"/>
6	Outro (Anote):	<input type="checkbox"/>

40. *(Assinale o grau de interesse demonstrado pelo entrevistado)*

0	O entrevistado não estava interessado	<input type="checkbox"/>
1	O entrevistado estava razoavelmente interessado	<input type="checkbox"/>
2	O entrevistado estava muito interessado	<input type="checkbox"/>

ANEXO G

QUESTIONÁRIO REGISTRO DOS ESTABELECIMENTOS



**Universidade
Estadual de Maringá**



**Programa de Pós-Graduação em
Ciências Sociais. Apoio: NEIAB
DCS/UEM (Núcleo de Estudo
Interdisciplinar Afro-Brasileiro)**

**PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS: 1º ETAPA / REGISTRO DO
ESTABELECIMENTO**

CONTROLE

Nome do entrevistador:	
Nome do entrevistado: (somente o primeiro nome)	
Fone:	
E-mail:	
Endereço:	
Bairro:	
Data: / /	Horário de Início: :

SUPERVISÃO

Fez todo o questionário	
QUESTIONÁRIO ACEITO	
NÚMERO DO QUESTIONÁRIO	

OBSERVAÇÕES

APRESENTAÇÃO DO ENTREVISTADOR

Sou da Universidade Estadual de Maringá. Essa pesquisa é parte de um estudo sobre o processo de inserção da população negra no mercado de trabalho em Maringá. Neste estudo, serão entrevistados trabalhadores e empregadores em dois shoppings considerados referenciais no município. Suas respostas serão confidenciais, mas contribuirão para uma melhor compreensão sobre a inclusão deste grupo social nesses centros comerciais. Gostaria de perguntar sua visão a este respeito.

REGISTRO DO ESTABELECIMENTO

1. Tipo de segmento:

V1	<u>Alimentação</u>
V2	<u>Artigos de Couro</u>
V3	<u>Artigos de Festas</u>
V4	<u>Artigos Esportivos</u>
V 5	<u>Bijuterias e Acessórios</u>
V 6	<u>Bolsas</u>
V7	<u>Brinquedos</u>
V8	<u>Calçados em geral</u>
V9	<u>Calçados Infantis</u>
V10	<u>Calçados Femininos</u>
V11	<u>Calçados Masculino</u>
V12	<u>Cama, Mesa e Banho</u>
V13	<u>Camisaria</u>
V14	<u>CDs/Discos e Fitas</u>
V15	<u>Colchões</u>
V16	<u>Farmácia</u>
V17	<u>Foto</u>
V18	<u>Imóveis</u>
V19	<u>Importados</u>
V20	<u>Informática</u>
V21	<u>Jóias e Relógios</u>
V22	<u>Laboratório</u>
V23	<u>Lazer</u>
V24	<u>Livraria e Papelaria</u>
V25	<u>Locadora</u>
V26	<u>Lotérica</u>
V27	<u>Moda Country</u>
V28	<u>Moda Feminina</u>
V29	<u>Moda Geral</u>
V30	<u>Moda Gestante</u>
V31	<u>Moda Indiana</u>
V32	<u>Moda Infantil</u>
V33	<u>Moda Íntima</u>
V34	<u>Moda Jovem</u>
V35	<u>Moda Masculina</u>
V36	<u>Moda Praia</u>
V37	<u>Móveis</u>
V38	<u>Ótica</u>
V39	<u>Perfumaria e Cosméticos</u>
V40	<u>Pesca e Camping</u>
V41	<u>Presentes e Decoração</u>
V42	<u>Salão de Beleza</u>
V43	<u>Semi Jóias</u>
V44	<u>Serviços</u>
V45	<u>Tamanho Grande</u>
V46	<u>Telefonia</u>
V47	<u>Utilidades</u>

2. A empresa/loja é representante de alguma grife nacional e/ou internacional?

1	Sim
2	Não

2.1. Se sim, qual? _____ (escreva a que o respondente julgar mais significativa comercialmente para o estabelecimento).

3. Quantos funcionários há na loja?

1	Feminino
2	Masculino

4. Quantos funcionários negros e pardos há na loja?

ANEXO H

CARTÕES DE RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS

CARTÃO A

Muito Difícil

Muito Fácil

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

(Q. 25)

CARTÃO B

Pouca Influência

Muita Influência

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

(Q. 26)

CARTÃO C

Pouca Importância

Muita Importância

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

(Q. 27-35)

CARTÃO D

Nunca

Raramente

Quase sempre

Sempre

Não tenho opinião

(Q. 28-29-34)

CARTÃO E

Ruim

Regular

Bom

Muito bom

Ótimo

Não tenho opinião

(Q. 30)

CARTÃO F

Viável e Desejável

Desejável, mas não Viável

Viável, mas não Desejável

Nem viável, nem Desejável

(Q. 38)

CARTÃO G

Nada importante

Pouco importante

Importante

Muito importante

CARTÃO H

Não sou interessado

Não muito interessado

Um pouco interessado

Muito interessado

CARTÃO I

Nunca

Raramente

Uma ou duas vezes por semana

Todos os dias

CARTÃO K

Nada Representado					Totalmente Representado				
1									10
	2	3	4	5	6	7	8	9	

CARTÃO J

Nada Importante					Totalmente Importante				
1									10
	2	3	4	5	6	7	8	9	

CARTÃO L

Discordo Totalmente					Concordo Totalmente				
1									10
	2	3	4	5	6	7	8	9	

CARTÃO M

Não Há Discriminação

Há Discriminação

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

CARTÃO N

Discordo totalmente

Discordo

Concordo

Concordo totalmente

CARTÃO O

Não é grave

Pouco grave

Grave

Muito grave

CARTÃO P

Pouca Influência

Muita Influência

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Questão 37

		Principal	Segunda mais Importante
1	Salário		
2	Benefícios oferecidos pela empresa		
3	Estabilidade no emprego		
4	Relacionamento com a chefia		
5	O trabalho que realizo		
6	A falta de opção de outro emprego		
7	Ambiente de trabalho		
8	Prestígio da empresa		
9	Autonomia no trabalho		
10	Possibilidade de treinamento		
11	Reconhecimento		
12	As chances de progresso profissional		

() Outros: _____

Questão 36

		Primeiro Fator	Segundo Fator
1	Falta de reconhecimento		
2	Falta de segurança no emprego		
3	Impossibilidade de crescimento profissional		
4	O trabalho que realiza		
5	Relacionamento com a chefia		
6	Relacionamento com os funcionários		
7	Público frequentador		
8	Sobrecarga de trabalho		
9	Falta de treinamento		

() Outros: _____

ANEXO I

ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA

PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS: ETAPA QUALITATIVA
ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Nome do entrevistado:	
Fone:	
Endereço:	
Duração:	Período: tarde

1. Qual o grau de escolaridade dos seus pais?
2. Qual a principal ocupação deles?
3. Quais foram seus dois últimos empregos?
4. Quanto tempo permaneceu em cada um deles? Em qual cargo/função?
5. Em sua opinião, quais foram os motivos que o afastou dos empregos anteriores e/ou o que te motivou a sair?
6. Quais atividades o (a) Sr. (a) exercia em sua última ocupação?
7. O (a) Sr. (a) poderia descrever um dia de trabalho?
8. No seu ponto de vista, quais as maiores dificuldades para conseguir um emprego shopping?
9. Para o cargo que o (a) Sr. (a) atua qual o perfil de funcionário exigido pela loja/empresa em que trabalha?
10. Como foi o processo de seleção para o seu atual emprego? Quais foram as exigências do estabelecimento no processo seletivo? (currículo, entrevista, preenchimento de ficha, fotografia, experiência, dinâmica de grupo, redação e/ou outros).
11. Em algum momento do processo de seleção o (a) Sr. (a) sentiu algum tipo de preconceito por parte do responsável pela contratação comparado aos outros candidatos a vaga?
12. O (a) Sr. (a) já sentiu algum tipo de discriminação? Quais? Por favor, dê exemplos?
13. Para o (a) Sr. (a) quais são as maiores dificuldades enfrentadas habitualmente em seu trabalho?

ANEXO J

**RELATÓRIO DA PUBLICAÇÃO ELETRÔNICA MENSAL SOBRE AS
DESIGUALDADES DE COR OU RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO METROPOLITANO BRASILEIRO**

RELATÓRIO DA PUBLICAÇÃO ELETRÔNICA MENSAL SOBRE AS DESIGUALDADES DE COR OU RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO METROPOLITANO BRASILEIRO

O boletim “Tempo em Curso” é dedicado ao estudo dos indicadores do mercado de trabalho metropolitano brasileiro, desagregados pelos grupos de cor ou raça e gênero. A origem dos dados é a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para realização deste relatório foram utilizadas as edições publicadas em novembro de 2009 (primeira publicação), novembro de 2010 e março de 2011, para melhor observação e aproveitamento do material.

A primeira publicação do boletim eletrônico mensal sobre as desigualdades decor ou raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano brasileiro, “Tempo em Curso”, foi lançada em novembro de 2009. Nesta edição, foram definidos os principais objetivos da revista, os quais se destacam: a) o compromisso com o acompanhamento das assimetrias de cor ou raça e gênero, presentes nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro; b) reflexão e identificação dos impactos, diretos e indiretos, de determinados ciclos econômicos (fases de prosperidade e de crise) sobre as condições de acesso ao mercado de trabalho brasileiro por parte das pessoas dos diferentes grupos de cor ou raça, de ambos os sexos; c) Observação da disposição e/ou comportamento dos indicadores de acesso e dinâmica do mercado de trabalho dos grupos de cor ou raça e sexo, deste modo, obtendo compreensões sobre a própria dinâmica das assimetrias; d) Compreender como as desigualdades entre os grupos de cor ou raça interagem com os demais indicadores sociais correspondentes, no mercado de trabalho, bem como, a evolução da ocupação, do emprego e rendimentos do trabalho, informalidade e precarização da ocupação, distribuição entre setores da economia; e) Desempenhar uma ação pedagógica, principalmente aliada aos movimentos sociais de negros e negras, sobre, as análises econômicas, e no que toca o processo de luta pela igualdade racial.

Nesta perspectiva, o boletim adverte em seu preâmbulo que:

Os assuntos econômicos não devem ficar restritos à seleta seara dos especialistas, sendo, antes, uma questão elementar de acesso aos direitos de cidadania, mormente por parte da população afrodescendente que de uma forma ou de outra será afetada pelos

diversos momentos da conjuntura econômica e dos modelos de desenvolvimento (TEMPO EM CURSO, Nov.2009, p.2).

Outro aspecto interessante assinalado no início do texto alude à questão do entendimento e reflexão de como a população negra brasileira estará sendo impactada pelos diversos ciclos políticos e institucionais do país. Visto que este grupo, assim como os demais grupos de cor ou raça da população, possuiu, e ainda possui um selo ideologicamente cravado no imaginário nacional que o sujeita à concepção grosseira que classifica os afrodescendentes, de acordo com o pensamento do sociólogo Guerreiro Ramos, ora mencionado, como elementos ingenuamente inferiores e exóticos à realidade nacional. Quanto na verdade, em consonância com o autor e alusão do texto, tal contingente era, e é, parte indissociável da nacionalidade e da sociedade brasileira (TEMPO EM CURSO, nov. 2009, p.2). Por esta forma, o que se trata é compreender como estes movimentos políticos e institucionais interagem com o modo pelo qual os afrodescendentes estão inseridos na sociedade e as dificuldades específicas que enfrentam, majoritariamente demandados pelo racismo e pela discriminação racial, comumente operados no Brasil. Vejamos agora alguns dos principais indicadores apresentados pelo Boletim.

A primeira edição eletrônica tomou por base o mês de setembro de 2009, e buscou retratar o movimento vivido pelo mercado de trabalho brasileiro, desagregado pela variável cor ou raça, neste período. A PME realizada nas seis maiores regiões metropolitanas brasileiras (RMs) - por ordem geográfica, da mais ao norte para a mais ao sul: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre - registrou, conjuntamente que, tais regiões possuíam uma PEA de aproximadamente 23,3 milhões de pessoas, das quais, 54,3% eram de cor ou raça branca e 44,8% era de cor ou raça preta e parda. Faz-se necessário destacar que, a PME não acompanha (do ponto de vista da composição de cor ou raça) os dados nacionais, haja vista que, se comparado com a PNAD 2008, os brancos (48,4%) tinham peso relativo da população residente inferior aos pretos e pardos (50,6%).

O maior peso relativo de pretos e pardos nas RMs de sequencialmente Salvador, Recife e Belo Horizonte. Já o maior peso relativo de indivíduos de cor ou raça branca, o que os tornou maioria no interior da PEA, localizavam-se nas RMs de Porto Alegre, São Paulo e Rio de Janeiro, respectivamente. No que se refere à distribuição da PEA de ambos os grupos de cor ou raça nas seis regiões observadas, São Paulo correspondia

o maior tamanho, tanto da PEA, como do contingente populacional para ambos os grupos.

Em segundo lugar viria a RM fluminense, também relativa para ambos os grupos.

Quando desagregados os indicadores por grupos de sexo, no conjunto das seis maiores RMs do país, o que se verifica é que 28,8% da PEA correspondia aos homens brancos, as mulheres brancas, 25,6%, os homens pretos e pardos, 24,5%, e as mulheres pretas e pardas 20,3%. O maior índice relativo dos homens e mulheres pretos e pardos no interior da PEA se davam na RM de Salvador, respectivamente, 44,4% e 40,2%. Os menores se davam em Porto Alegre, 6,7% e 6,3%, respectivamente.

A taxa de atividade no mercado de trabalho – medida pela proporção da População Economicamente Ativa (PEA) sobre a População em Idade Ativa (PIA) – em setembro de 2009, no total das seis maiores regiões brasileiras, era 56,8%, sendo 66% do sexo masculino e 48,9% do sexo feminino. A decomposição dos indicadores por grupo de sexo, revela às desigualdades de gênero existente na sociedade brasileira, que levam as mulheres a integrar com maior intensidade a População Inativa do país, isto é, que não participa do mercado de trabalho, e, comumente, desempenham atividades ligadas ao âmbito doméstico. A maior taxa de atividade foi a de São Paulo, no contingente branco com 60,2%, e no contingente preto e pardo com 60,7%. Já a menor taxa foi verificada em Recife respectivamente 49,4% e 46,8%.

Sobre o nível de ocupação, a edição apresenta que no conjunto das seis RMs, os brancos correspondiam a 55% do total de ocupados (29,5% homens; 25,5%, mulheres).

Os pretos & pardos correspondiam a 44,1% do total de ocupados (24,6%, homens; 19,5% mulheres). Novamente, a RM de São Paulo era o local de residência do maior contingente de ocupados de ambos os grupos de cor ou raça. Da população desempregada, no mês de setembro de 2009 existiam cerca de 1,8 milhões de desempregados no somatório das seis maiores RMs brasileiras. Desta população 56% eram do sexo feminino e 44% do sexo masculino. Os brancos totalizavam 46% dos desempregados, enquanto os pretos e pardos eram 53,3% na PEA desempregada. Ou seja, o peso relativo dos pretos e pardos no contingente desempregado era superior em 8,5 pontos percentuais na presença relativa na PEA das seis maiores regiões do país.

A população desempregada preta e parda do sexo feminino respondia por 29,5% na PEA das seis RMs. As mulheres brancas, respondiam por 26,2%. A PEA preta e parda do sexo masculino respondia por 23,8% da população desempregada. Já a

população branca do sexo masculino respondia por 19,8% na PEA desempregada. Entre as seis RMs a região paulista concentrava o maior número de desempregados, 48,3%, e Porto Alegre o menor, 5,7%. No contingente branco o maior número de desempregados residia na RM de São Paulo, seguida da RM do Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife e Salvador. Na PEA preta e parda, a RM de São Paulo também concentrava o maior número dos desempregados, seguida da RM de Salvador, Rio de Janeiro, Recife, Belo Horizonte, e Porto Alegre.

A taxa de desemprego, no conjunto das seis RM brasileiras no período analisado foi de 7,7%. Desta, 6,3% correspondia a dos homens e 9,3% a das mulheres. A taxa de desemprego da PEA branca foi de 6,5%, enquanto a da PEA preta e parda foi de 9,2%.

É importante salientar que em todas as seis RMs a taxa de desemprego das mulheres pretas e pardas apresentava-se consideravelmente superior a dos demais grupos. Outro indicador interessante apontado pelo boletim refere-se à Subocupação Por Insuficiência de Remuneração. Este dispositivo diz respeito a parcela de trabalhadores ocupados que recebem um rendimento médio horário inferior ao valor horário do salário mínimo nacional. No conjunto das seis maiores RMs do país, observou-se que cerca de 3,6 milhões de pessoas se enquadravam nesta situação, isto é, 16,9% do total da PEA ocupada.

A população ocupada preta e parda correspondia há 23,9% do peso da subocupação por insuficiência de remuneração. Já a PEA ocupada branca há 11,4%. Decompondo por grupos de sexo, a proporção por insuficiência de remuneração atingia 28,5% entre as mulheres pretas e pardas, 14,1% entre as mulheres brancas, 20,4% entre os homens pretos e pardos e 9,1% entre os homens brancos. Por esta forma, os pretos e pardos alcançavam 62,5% do total de subocupados por insuficiência de remuneração, à medida que os brancos envolviam 37,1%. O peso das trabalhadoras pretas e pardas nesse contingente era de 32,9% e dos homens 29,6%. Os trabalhadores brancos do sexo masculino representavam 15,8% da população subocupada por insuficiência de remuneração, e do sexo feminino, 21,2%.

Sobre a ocupação por Setores de Atividade Econômica, em setembro de 2009, nas seis maiores RMs brasileiras, a principal forma de ocupação dos homens era o comércio, seguido de outros serviços e da indústria, entre as mulheres ocupadas a principal área de atividade econômica era a administração pública, seguida do comércio e dos serviços domésticos. Decompondo pelos grupos de cor ou raça, de modo geral, as

peças ocupadas brancas e do sexo feminino concentravam-se principalmente nas atividades relativas à administração pública, no contingente feminino preto e pardo a principal forma de ocupação era os serviços domésticos. Entre os homens, os pretos e pardos apresentavam peso relativo maior na indústria da construção civil, sendo o comércio e a indústria atividades ocupadas predominantemente por homens brancos. No que se refere ao Rendimento Habitual Recebido no Trabalho Principal, no período delimitado, de acordo com os dados expostos pelo Boletim, os trabalhadores brancos obtinham remuneração habitual média do trabalho principal, 90,7% superior em relação aos pretos e pardos.

A diferença na remuneração observada, no somatório das seis RMs nacionais, entre as mulheres brancas e pretas e pardas, foi de 83,4%. Entre os homens brancos e pretos e pardos foi de 97,2%. A diferença na remuneração do trabalho dos homens brancos em relação às mulheres brancas foi de 42,7%, e com relação às mulheres pretas e pardas foram expressivos 161,8%. As mulheres brancas ocupadas obtiveram uma remuneração média 38,2% superior à média dos pretos e pardos. Um aspecto interessante destacado pelo Boletim é o de que entre as seis maiores RMs brasileiras, a maior remuneração média habitual do trabalho principal dos brancos (de ambos os sexos) se mostrava na RM de Salvador, seguidas das RMs do Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte, Recife e Porto Alegre. Entre os pretos e pardos, a maior remuneração média também se encontrava na RM de Salvador, e na sequência pelas RMs de São

Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte e Recife.

Quando analisado tal indicador separado por sexo notou-se que essa mesma RM (Salvador) era que melhor remunerava os homens pretos e pardos, enquanto as mulheres pretas e pardas obtinham a maior remuneração na RM de Porto Alegre. Assim, as maiores desigualdades entre brancos e pretos e pardos ocorriam na RM de Salvador, 136,4% favorável ao primeiro grupo. Quando decomposto pelos grupos de sexo o comportamento do indicador se mantinha. Logo, os homens brancos recebiam uma remuneração média habitual do trabalho principal, 143,9%, superior aos homens pretos e pardos e, as mulheres brancas, comparativamente às mulheres pretas e pardas, auferiam uma remuneração 131,2% superior.

O último tópico traz o seguinte questionamento: Como a crise econômica poderá afetar os distintos grupos de cor ou raça e sexo? Nesta seção, o Boletim apresenta, ligeiramente, o comportamento dos indicadores supracitados, ao longo do

período coberto por uma grave crise econômica, que acabou afetando negativamente a economia brasileira. A conclusão que se obteve, analisando os dois grupos de sexo de maneira agregada, foi de que as assimetrias de cor ou raça apresentaram um movimento declinante a partir de junho de 2009, seguindo esta tendência posteriormente. Nesta parte do texto, também fica evidente que as medidas adotadas pelos responsáveis pelas políticas econômicas de governos, não apenas auxiliaram no melhoramento dos indicadores do mercado de trabalho das principais regiões metropolitanas nacionais, como semelhantemente, favoreceram a diminuição das assimetrias de cor ou raça no período assinalado.

Não obstante, esta edição ressalta o quanto as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro ainda se encontram acentuadas. Nesse sentido, adverte que, para que as assimetrias no mercado de trabalho possam ser reduzidas de modo mais intenso, no decorrer dos próximos anos, é patente a necessidade da combinação das políticas de recuperação dos indicadores do mercado de trabalho com as ações afirmativas a favor dos grupos historicamente e tradicionalmente discriminados em nossa sociedade.

A edição de novembro de 2010 consiste na décima primeira do Boletim eletrônico de seu segundo ano. Nesta publicação, "Tempo em Curso" completou um ano de existência. É importante destacar que neste número o período adotado na análise de alguns indicadores foi o intervalo entre setembro de 2002 e setembro de 2010, medida já utilizada na edição anterior, no intuito de incorporar as informações compreendidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) desde 2002, período no qual a variável cor raça foi introduzida na estrutura desta pesquisa do IBGE. Vejamos agora, brevemente, alguns indicadores do mercado de trabalho referentes aos dados de evolução do rendimento médio do trabalho principal e da taxa de desemprego, e os indicadores relativos à evolução da distribuição dos trabalhadores, desagregado por cor ou raça e sexo, nas seis principais RMs brasileiras, e por posição na ocupação. Vale lembrar que neste número, está contido um estudo particular sobre a efetivação das Leis 10.639 e 11.645 nas redes municipais de ensino no país.

O indicador denominado Rendimento habitual médio do trabalho principal (em setembro de 2010), desagregado por cor ou raça, demonstra que o rendimento médio do trabalho principal da PEA branca de ambos os sexos foi de R\$ 1.900,68. O mesmo indicador no interior da PEA preta e parda, também de ambos os sexos, foi igual a R\$ 1.005,81. Vale salientar que, neste mês de setembro, a renda média do trabalho principal

habitualmente recebida da população preta e parda finalmente ultrapassou os mil reais. Na comparação com o mesmo mês do ano anterior (setembro de 2009), visto na seção acima, o aumento nas remunerações foram significativos para ambos os grupos, visto que na PEA branca foi de 6,9%, e na PEA preta e parda, de 7,8%. Ainda assim, no mês de setembro de 2010, a PEA branca dos dois sexos recebeu, em seu trabalho principal, um rendimento médio habitual 89% superior à PEA preta e parda de ambos os sexos. De acordo com o Boletim, na comparação entre os indicadores vigentes em setembro de

2009 e setembro de 2010, nota-se que as desigualdades diminuíram em 1,7 pontos percentuais.

Na comparação com o mesmo mês do ano anterior, a PEA branca masculina, no que diz respeito ao rendimento médio do trabalho principal habitualmente recebido, obteve uma evolução de 7,4%. Já entre os trabalhadores pretos e pardos a evolução em termos reais foi de 9,3%. Na PEA branca do sexo feminino, entre os meses de setembro de 2009 e setembro de 2010 alcançou uma elevação real dos rendimentos em 6,3%. Na PEA feminina preta e parda a evolução foi proporcionalmente menos proeminente, 5,7%. Nota-se que o movimento da assimetria de cor ou raça neste indicador comparando a PEA branca masculina e a PEA preta e parda masculina, entre setembro de 2009 e de 2010, as diferenças se reduziram em 3,5 pontos percentuais. Entre as mulheres dos dois grupos de cor ou raça as assimetrias aumentaram em 1,1 pontos percentuais. Logo, o movimento verificado na remuneração das mulheres pretas e pardas é que correspondeu à ampliação das desigualdades de cor ou raça, ou seja, a sua menor redução durante o intervalo entre setembro de 2009 e de 2010.

O que diz respeito à evolução da taxa de desemprego observou-se que na PEA brancas, dos dois sexos, a taxa de desemprego em setembro de 2010 foi de 5,2%, enquanto na PEA preta e parda de ambos os sexos foi de 7,5%. A diferença percentual da taxa de desemprego da PEA masculina preta e parda foi de 1,6% superior a PEA masculina branca. No mesmo período a taxa de desemprego da PEA branca do sexo feminino foi de 6,5%. Já a da PEA feminina preta e parda permanecia maior que as demais, atingindo a 9,7%. O Boletim salienta que todas as taxas apresentadas nesse indicador, em setembro de 2010, foram as menores do ano. Outro aspecto destacado é que no caso das mulheres pretas e pardas, a taxa de desemprego declinou, finalmente, para um estágio abaixo dos 10,0% fenômeno até então nunca visto na série da PME.

O último tópico desta edição traz o indicador referente à evolução da distribuição da PEA ocupada segundo a posição na ocupação. O intervalo de tempo da análise é o período compreendido entre setembro de 2002 e de 2010. Segundo o Boletim o objetivo deste estudo, para além da compreensão da modificação do perfil de acesso ao mercado de trabalho, neste espaço de tempo, é obter um maior conhecimento do movimento de diminuição das assimetrias de cor ou raça, em relação à ocupação no mercado de trabalho brasileiro.

Dentre todos os pontos apresentados nessa seção, como, o peso das ocupações formais e o peso relativo das diferentes posições na ocupação, a conclusão provisória que se chegou foi a que o aumento da taxa de formalização da ocupação da PEA preta e parda, comparativamente à PEA branca, esteve relacionado ao maior aumento relativo do emprego no âmbito privado com carteira assinada. Tal movimento demonstrou estar ligado também com o declínio do percentual de empregos sem carteira, que se deu mais intensamente entre os trabalhadores pretos e pardos do que entre os trabalhadores brancos. No entanto, mesmo havendo uma evolução na presença relativa dos grupos de cor ou raça e sexo, no intervalo de setembro de 2002 e setembro de 2010, dentro das diferentes formas de posição na ocupação, este movimento não modificou fundamentalmente as respectivas distribuições relativas na diversidade de posição na ocupação.

Neste sentido, o que se observa é que em setembro de 2010 os pretos e pardos ainda engrossam significativamente o contingente ocupado como empregado doméstico com carteira e empregado doméstico sem carteira. No primeiro caso, de 61,4% dos ocupados nesta situação, 57,5% eram mulheres pretas e pardas, e no segundo do universo de 62,1% de pessoas nesta condição de trabalho 59,6% correspondiam também às mulheres pretas e pardas. Nas demais posições na ocupação, os trabalhadores brancos, de ambos os sexos, consistiam na maioria, conforme apresenta o Boletim: empregador (72,2%); funcionário público estatutário ou militar (60,9%); emprego no setor público com carteira (57,1%); emprego no setor público sem carteira (55,9%); emprego com carteira no setor privado (53,9%); ocupados por conta própria (52,8%); empregados sem carteira no setor privado (52,5%); ocupados sem remuneração (51,4%). O movimento que ocorreu, entre 2002 e 2010, foi de crescimento no peso relativo dos pretos e pardos na PEA metropolitana, acompanhando, obviamente, a ampliação das pessoas deste grupo de cor ou raça na população do país como um todo.

Outro fator importante é que a presença dos pretos e pardos no interior das diversas posições ocupacionais, no período supracitado, apresentou crescimento compatível com o seu crescimento na PEA, ou seja, ocorreram aumentos desta ordem em todas as modalidades de posição na ocupação. Assim, a presença relativa dos trabalhadores pretos e pardos se verificou essencialmente nos limites do que foi seu aumento relativo na PEA metropolitana como um todo. Tais aspectos reforçam o caráter pouco expressivo das mudanças observadas em termos do modo de acesso dos diferentes grupos de cor ou raça, ou o perfil da situação ocupacional, no mercado de trabalho brasileiro.

A última publicação eletrônica mensal (17ª edição em seu terceiro ano) sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano brasileiro que trazemos para discussão, é a terceira edição de 2011, a qual apresenta os dados referentes ao mês de janeiro de 2011. Neste número, além da abordagem que acompanham os indicadores relativos à PME, substanciais em todas as publicações, está contida uma reflexão sobre o questionamento se o governo do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, poderia ser identificado como sendo portador de um modelo de “crescimento pró-afrodescendente”, e qual a possível base argumentativa que poderia ou pode legitimar tal proposição.

O primeiro indicador analisado diz respeito ao Rendimento habitual médio do trabalho principal. Neste o que fica mais evidente, na comparação com o mês de janeiro de 2010, foi uma evolução positiva em termos reais de 5,8%. Na PEA branca a elevação do rendimento médio dos trabalhadores deste grupo de cor ou raça foi de 4,8%. Já na PEA preta e parda ocorreu uma evolução mais significativa de 9,6%. Todavia, as assimetrias de cor ou raça entre os trabalhadores brancos, de ambos os sexos, e dos trabalhadores pretos e pardos, de ambos os sexos, foi de 84,9% favorável ao primeiro grupo. Assim, no que aludi a questão das desigualdades de cor ou raça, em comparação com o mês de janeiro de 2010, as diferenças entre os dois grupos de cor ou raça caíram 8,5 pontos percentuais.

No primeiro mês deste ano de 2011, a assimetria entre os homens brancos e homens pretos & pardos em termos do rendimento médio do trabalho principal foi de 89,9%. Na PEA branca e na PEA preta & parda do sexo feminino, do mesmo período, chegou a 80,4%. Ou seja, o rendimento médio dos trabalhadores brancos do sexo masculino foi de R\$ 2.268,15, naquele mês, enquanto, o rendimento médio dos trabalhadores pretos & pardos do sexo masculino, no último mês de dezembro de 2010,

foi de R\$ 1.194,63. No contingente do sexo feminino, em janeiro de 2011, as trabalhadoras brancas tiveram um rendimento habitual médio de R\$ 1.580,81, enquanto as trabalhadoras pretas & pardas obtiveram um rendimento médio de R\$ 876,05.

Nota-se o quão acentuado está o quadro das disparidades de rendimento habitualmente recebido pelos trabalhadores pretos e pardos, ao passo que se evidencia que tal rendimento recebido pelos trabalhadores brancos do sexo masculino, no mês de janeiro de 2011, foi 158,9% superior ao mesmo indicador das mulheres pretas e pardas. E que no mesmo mês, o rendimento médio das trabalhadoras brancas era 32,3% superior ao rendimento dos trabalhadores pretos e pardos. O boletim ressalta que entre janeiro de 2003 e janeiro de 2011 houve uma considerável queda das assimetrias de cor ou raça, período correspondente ao mandato do ex-presidente Lula. Nesse sentido, neste intervalo de tempo, a elevação média em termos reais para os homens brancos foi de 19,4%, para os homens pretos e pardos houve uma evolução positiva de 30,8%. Já as trabalhadoras brancas obtiveram elevação real de 17,4%, e para as trabalhadoras pretas e pardas a evolução foi ainda mais expressiva 37,0%.

O período que compreende o governo ex-presidente, citado no parágrafo anterior, foi marcado, portanto, pela queda das assimetrias de cor ou raça. O quadro que se estabelecia no início do primeiro mandato de Lula, apontava que as assimetrias de cor ou raça entre brancos com relação aos pretos e pardos eram de 108,1% favoravelmente aos primeiros. Ao término de seu mandato este índice havia se reduzido para 84,9%, favoravelmente aos trabalhadores brancos, registrando uma queda nas diferenças em 23,2 pontos percentuais. Sobre a evolução da taxa de desemprego, em janeiro de 2011, também registrou queda de 1,2 pontos percentual em comparação com o mesmo mês em 2010. Por um lado, na PEA de cor ou raça branca a taxa de desemprego em janeiro de 2011 foi de 5,1%, valor que corresponde há 1,1 ponto percentual inferior observado em janeiro de 2010. Por outro lado, na PEA de cor ou raça preta e parda a taxa de desemprego no mês de janeiro de 2011 foi de 7,1%, na comparação com o mesmo mês de 2010, este indicador declinou em 1,3 pontos percentuais. Mais uma vez, o que chama à atenção é o fato de que, este mesmo indicador, quando desagregado por grupo de sexo, apresenta na comparação entre o grupo com pior, ou melhor, situação, a taxa de desemprego das mulheres pretas e pardas como sendo a mais agravante, 5,0 pontos percentuais superior a dos homens brancos.

O indicador relativo à ocupação segundo ramo de atividade econômica apresentanessa seção, salvo as questões metodológicas que esta implica³ – que para

garantir a comparabilidade entre os anos a comparação entre os períodos foi embasada na média dos meses entre março e dezembro, tanto para 2002, como para 2010 – que o saldo verificado no tamanho da PEA ocupada contou com um aumento significativo da presença feminina no mercado de trabalho. Enquanto por um lado, os trabalhadores do sexo masculino ampliaram seu número em aproximadamente 1,9 milhões de pessoas, por outro, a PEA ocupada do sexo feminino obteve um crescimento de cerca de 2,4 milhões de trabalhadoras. Decompondo por grupo de cor ou raça do sexo masculino, no intervalo entre 2002 e 2010, cresceu 28,8%. Assim, este contingente ampliou sua presença na PEA ocupada metropolitana em 0,9 ponto percentual. No contingente preto e pardo do sexo feminino houve uma evolução positiva no número de ocupadas em 43,0%. Desta maneira a presença relativa deste grupo de cor ou raça no conjunto da PEA metropolitana ocupada aumentou de modo mais significativo tendo estendido sua participação de 17,5% em 2002, para 20,2%, em 2010. Elevação de 2,6 pontos percentuais. Neste mesmo intervalo, também sucedeu um ligeiro decréscimo da presença relativa da PEA ocupada branca do sexo masculino. Assim, a participação dos homens brancos no indicador declinou de 32,3%, para 28,8%. Na PEA ocupada branca do sexo feminino ocorreu um aumento de 24,4%¹.

Quanto ao ramo de atividade, no contingente dos trabalhadores brancos de ambos os sexos, verificou-se que os maiores saldos foram: intermediação financeira (aproximadamente 558 mil pessoas, 37,3%), outros serviços e atividades (aproximadamente 388 mil pessoas 22,7%), administração pública (aproximadamente 383 mil pessoas, 7,8%), indústria (aproximadamente 147 mil pessoas, 7,8%), comércio (aproximadamente 100 mil pessoas, 4,8%), serviços domésticos (aproximadamente 69 mil pessoas, 12,9%) e construção (aproximadamente 61 mil pessoas, 10,1%). No caso dos trabalhadores pretos e pardos de ambos os sexos, os maiores saldos em termos da ocupação por ramos de atividade foram: outros serviços e atividades (aproximadamente 547 mil pessoas, 40,7%), intermediação financeira (aproximadamente 544 mil pessoas, 70,6%), indústria (aproximadamente 392 mil pessoas, 32,8%), comércio (aproximadamente 359 mil pessoas, 23,2%), administração pública (aproximadamente

¹Vale destacar que, de acordo com o Boletim “*Tempo em Curso*” a divisão dos ramos de atividade contida nos estudos apresentados em cada edição foi realizada a partir da variável derivada da própria base de dados da PME/IBGE, que por sua vez é uma síntese dos 21 ramos compreendidos na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), assentada na metodologia deste mesmo órgão.

358 mil pessoas, 35,0%), construção (aproximadamente 237 mil pessoas, 31,5%) e por fim serviços domésticos (em aproximadamente 157 mil pessoas, 18,8%).

O último indicador observado diz respeito à evolução da ocupação das formas de deposição na ocupação. Ligeiramente, este indicador apresenta o modo pelo qual os diferentes grupos de cor ou raça e sexo se distribuem pelos ramos de atividade econômica, diferentemente do indicador visto anteriormente, que analisou a distribuição de cor ou raça e sexo dos diferentes ramos de atividade. Observou-se que no ano de 2010 os trabalhadores ocupados brancos, comparativamente aos trabalhadores ocupados pretos e pardos, apresentavam maior peso relativo no âmbito da administração pública, em 4,7 pontos percentuais, intermediação financeira em 4,3 pontos percentuais, indústria, em 1,5 pontos percentuais. Enquanto os trabalhadores ocupados pretos e pardos, comparativamente com os trabalhadores ocupados brancos, indicavam maior probabilidade de estarem ocupados no serviço doméstico, em 4,8 pontos percentuais, na construção, em 4,3 pontos percentuais, em outros serviços e atividades, em 1,0, e no comércio em 0,4 pontos percentuais.

Para além do balanço sobre o governo do ex-presidente Lula realizado ao longo desta edição do Boletim, por meio do conjunto de elementos numéricos respeitantes a cada indicador analisado e período observado, nos comentários finais desta publicação retoma-se o questionamento se tal governo poderia ser identificado como sendo portador de um modelo de “crescimento pró-afrodescendente”. Neste aspecto, tanto nesta edição como na anterior (fevereiro 2011), já ficará evidente que o período assinalado havia alcançado diversas alterações no perfil do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo em relação ao rendimento médio habitual do trabalho principal, que progrediu positivamente, e das taxas de desemprego e informalidade que também obtiveram um movimento de evolução quanto a sua redução.

No conjunto deste processo verificou-se, conforme, ilustra o boletim, um hipoteticamente inédito movimento de declínio das reduções das desigualdades de cor ou raça, quer por meio da avaliação do rendimento habitual médio do trabalho, quer por meio dos indicadores informalidade e desemprego. Porém nota-se que este ainda conserva-se demasiadamente desigual.

REFERÊNCIAS

TEMPO EM CURSO. *Adoção da Lei 10.639 e 11.645 no interior das redes municipais de ensino*. Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais/LAESER - Ano II; Vol. 2; nº 11, Novembro, 2010.

_____. *Dimensões estruturais das assimetrias de cor ou raça e de gênero e impactos da crise*. Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais/LAESER Vol. I, nº 1, nov. 2009.

_____. *Balanço dos oito anos do Governo Lula sobre as assimetrias de cor ou raça*. Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais/LAESER - Ano III; Vol. 3; nº 3, Março, 2011. TELLES, Edward. *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: Fundação Ford, 2003.

ANEXO K

RELATÓRIOS DE CAMPO

RELATÓRIO DE CAMPO

Tiago Roberto Ramos

Dia 03/02- 14hrs:

Reunião com a prof. Dr. Marivânia Araújo e outros membros da equipe que executa o projeto. Durante a reunião discutimos as metodologias e abordagens para a prática da entrevista em campo, assim como recebemos orientações da Prof. Marivânia sobre como se comportar durante as entrevistas. Foi debatido também os objetivos da pesquisa levando os novos integrantes da equipe a se interarem da temática pesquisada.

Dia 04/02 – 9:30hrs

Reunião com a equipe de pesquisadores para confecção e preparação dos materiais de suporte a prática de campo, como questionários, fichas de respostas e outros.

Dia 07/02 – 10hrs

Primeiro dia da pesquisa em campo. Foi dado início a coleta de dados no shopping Maringá park. O primeiro dia foi marcado por entusiasmo e apreensão. A maioria dos entrevistados se mostraram receptivos e compreensivos quanto a necessidade de realização da pesquisa. Alguns se sensibilizaram pelo assunto e demonstraram posições favoráveis a inserção do negro no mercado de trabalho nos shoppings em Maringá.

Esse primeiro dia de trabalho permitiu construir maior entrosamento com o restante da equipe e familiaridade com os questionários e fichas de respostas.

Dia 08/02 – 10hrs

Demos continuidade aos trabalhos iniciados no dia anterior, aplicando questionários. Durante a realização das entrevistas ficou um pouco mais claro a dificuldade para a realização de trabalhos de campo. Alguns dos entrevistados se demonstraram impacientes com o questionário, a dificuldade para encontrar um tempo que não atrapalhasse as atividades de trabalho dos entrevistados também começa a surgir.

Dia 09/02 – 10 hrs

Neste dia começamos a realizar entrevista no shopping Avenida Center. Neste local a dificuldade para as entrevistas se ampliou um pouco. Dificuldades de horários para encontrar os entrevistados em potencial acabaram por prolongar a estadia da equipe no shopping.

Dia 10-02 – 10hrs.

Neste dia as atividades se intensificaram para que pudéssemos cumprir a pesquisa no prazo pré-determinado. Assim a aplicação dos questionários foi mais intensa. Realizamos atividades nos dois shoppings e, apesar do cansaço, conseguimos resultados satisfatórios.

Dia 11 -02 – 10hrs

No último dia de realização de entrevistas, o trabalho foi mais ameno. Conseguimos cumprir o cronograma.

Considerações gerais:

Durante as entrevista é necessário salientar as discussões que ocorreram, no sentido de enriquecer o trabalho. Durante uma entrevista a entrevistada ao ser questionada sobre a presença do negro no mercado de trabalho maringaense foi enfática, dizendo: claro que estão representados, olha os seguranças. Esse tipo de afirmação explicita um posicionamento social e político diante da realidade estudada. Nega o racismo excludente afirmando uma inclusão em que os negros permanecem executando serviços de base, ou seja, ocorre uma inclusão abstrata e uma exclusão concreta dessa população.

Num outro momento ao entrevistar o gerente de uma loja de varejo a equipe de funcionários que estava no local se interou da discussão. O debate girou em torno da questão das cotas raciais, o discurso apresentado pelos entrevistados é de que as cotas são um elemento prejudicial, pois denigre a imagem do negro ao ferir o principio de igualdade e paridade de oportunidade.

Durante a semana de realização das entrevistas esses foram os posicionamentos mais presentes, no entanto, observamos também, visões favoráveis a inserção do negro e a políticas de inclusão social.

RELATÓRIO DE CAMPO

Josimar Priori

Tive a honra de ser convidado pela pesquisadora Silmara Aparecida do Nascimento - aluna do curso de mestrado em Ciências Sociais, da Universidade Estadual de Maringá, que desenvolve o projeto de pesquisa intitulado "*O negro no mercado de trabalho em Maringá: do preconceito à discriminação*" - para participar do trabalho de campo previsto no projeto da mestranda e que objetiva coletar dados para desenvolver sua dissertação de conclusão do curso.

Em meados de dezembro do ano de 2010 recebi o convite e não hesitei em me colocar a disposição para o trabalho. Sabia da minha dificuldade em realizar trabalho de campo, mas também do enriquecimento que este trabalho proporciona e que ainda poderá servir como meu treinamento para o meu próprio trabalho de mestrado que será realizado em breve.

Deste modo, em meados de janeiro de 2011 realizamos os primeiros encontros preparatórios para as entrevistas em campo. Muito presente no trabalho, a orientadora da pesquisa, a professora Marivânia Conceição Araújo, nos lembrou de alguns cuidados básicos no desenvolvimento da pesquisa. Ressaltou a importância de manter neutralidade em relação às respostas das entrevistas, de modo a não demonstrar nossas opiniões e, por conseguinte, influenciar o entrevistado. Destacou também a importância da unidade da pesquisa, isto é, a necessidade de manter a mesma postura, entonação de voz, fazer leitura uniforme do questionário, para todos os entrevistados.

Em seguida fizemos um trabalho de teste do questionário. Com poucas coisas para acrescentar, retornamos na semana seguinte, já no final de janeiro para iniciar a coleta dos dados. O procedimento das entrevistas foi o seguinte. Procuramos entrevistar todos os funcionários que se identificam como negros, pardos ou morenos e que trabalham nas lojas dos shoppings Avenida Center e Maringá Park e aceitaram participar da pesquisa. Na minha experiência a maioria dos funcionários nesta condição se dispuseram a participar. No entanto, em geral hesitavam um pouco por estar em horário de trabalho. Receio logo sanado ao enfatizar a autorização do shopping e do proprietário do estabelecimento para a participação da pesquisa. Somente uma funcionária parda não se dispôs a responder o meu questionário.

A pesquisa também propunha a entrevista com os proprietários dos estabelecimentos. Este sim, o maior desafio da pesquisa. A dificuldade em encontrar alguns proprietários ou gerentes responsáveis pela contratação foi grande - inclusive impossível em alguns casos. Muitos demonstraram pouco interesse com a pesquisa. Por outro lado, um bom número de gerentes ou proprietários responderam com entusiasmo e reconheceram a importância do trabalho. Nestes casos, também incentivaram os seus funcionários a participarem das entrevistas.

Nas lojas em que entrevistamos funcionários negros ou pardos, automaticamente já fizemos o chamado registro do estabelecimento, que consiste num pequeno questionário que identifica o número de funcionários e a especialidade do estabelecimento. Nas lojas em que não encontramos funcionários negros ou pardos fizemos este registro e a entrevista com o proprietário. A única exceção a esta regra foram os estabelecimentos de alimentação, os quais decidimos apenas fazer o registro e não entrevistar nem funcionários nem proprietários. Esta decisão foi tomada, com a ciência da professora Marivânia, devido ao grande fluxo de clientes nestes estabelecimentos, o que inviabilizou as entrevistas.

Durante os trabalhos nos shoppings pude observar algumas tendências nas representações sociais sobre a questão racial. Parece-me que ainda persiste neste ambiente o mito da democracia racial. Sobretudo na fala dos proprietários, mas também na visão de boa parte dos funcionários não há discriminação de cor no Brasil e que se destaca aqueles que se esforçam mais. Enfim, se remetem a ideologia do mérito para justificar as desigualdades sociais e mesmo raciais.

Por outro lado, alguns proprietários reconhecem a segregação contra os negros, mas parece que se sentem incapazes de fazer algo para mudar esta problemática. Estes parecem sensíveis as desigualdades na sociedade brasileira, mas, a meu ver, possuem uma visão superficial sobre o problema. Não conseguem perceber as nuances e sutilezas dos mecanismos de segregação que, ao longo da trajetória de um negro, impõe uma série de limites para sua atuação na sociedade brasileira e maringense. Contudo, um fato interessante foi que muitos destes proprietários que se encontram neste grupo reconheceram sua falta de informação sobre a temática, de modo que penso que a pesquisa em foco colocou esta questão para eles, o que os estimulará a refletir sobre a questão racial.

Por fim, entrevistei alguns proprietários afetos e sensíveis a questão racial e informados sobre o assunto. Conscientes dos obstáculos que a população negra enfrenta

no mercado de trabalho, esta minoria é partidária de políticas de redução da discriminação e de inclusão dos negros no mercado de trabalho e na sociedade. Uma lojista me relatou que quando abriu sua loja no shopping procurou contemplar as principais etnias na hora da contratação do quadro de funcionários. Deste modo, trabalham em sua loja, loiras, morenas, negras e orientais.

Sobre os funcionários entrevistados, penso que muitos reproduzem o mito da democracia racial e a ideologia do mérito. Crentes de que não discriminação racial no Brasil, pensam que os que se destacam são aqueles que se esforçam mais. Interessante que parece não passar pela cabeça destes funcionários que estes vencedores, em sua maioria, são de origem branca e de classe média ou alta.

Do meu ponto de vista, os funcionários que trabalham no shopping são extremamente selecionados, ou seja, os contratadores procuram aqueles trabalhadores que mais se aproximam ideologicamente a sua corrente de pensamento, o que evita o surgimento de problemas em suas empresas. Notei que muitos, se não a maioria, encontram-se satisfeitos com seu trabalho, se sentem respeitados pelo chefe e consideram o ambiente de trabalho bom ou muito bom. Contudo, uma hipótese a ser analisada seja o fato de o questionário ser aplicado dentro das lojas os inibam a dar respostas menos simpáticas aos patrões. Mas de qualquer forma, muitos demonstraram felizes e contentes com seu trabalho.

No entanto, outros trabalhadores negros ou pardos relataram situações de possível preconceito ou discriminação. Muitos relatam a dificuldade de um negro conseguir um emprego no shopping. Segundo eles, e também segundo muitos proprietários, são poucos os trabalhadores negros que procuram emprego nestes espaços. Ou seja, a maioria da população negra não ousa entregar seus currículos nestas lojas.

Uma trabalhadora negra relatou que já foi discriminada por uma cliente também negra, que teria chamado a funcionária de “neguinha” e criticado o atendimento dela. Em outra ocasião, relata a mesma trabalhadora, um cliente passou em frente a loja que trabalha, retornou e entrou na loja e comentou com ela a escassez de trabalhadores negros no shopping.

As resistências subjetivas e, mesmo objetivas, contra populações negras e pobres é grande. Isso é evidenciado pelo pequeno número de trabalhadores de pele negra. A existência de empregadores ou gerentes negros é mais raro ainda. No entanto, a resistência contra pardos me parece ser bem menor. Inclusive, este grupo étnico é muito

difícil de ser definido, de modo que boa parte da população entrevistada não soube responder com clareza se era pardo branco. Confesso que eu também tenho esta dúvida. Assim, tenho a impressão que os pardos são aqueles que se identificam culturalmente com a história afro-brasileira e não aqueles com pele mais ou menos morena.

Enfim, embora a maioria dos habitantes dos shoppings - trabalhadores e patrões - neguem, este se classifica como um espaço social destinado a um determinado grupo social. Deste modo, o espaço ocupado pelos negros nestes centros comerciais são os mais subalternos - quando ocupam algum espaço - ou seja, trabalham na cozinha ou na segurança. Na verdade, shopping center é um espaço privado para as elites. Negros e pobres são vistos com desconfiança por seguranças, proprietários e mesmo vendedores, os quais são treinados para ver o mundo com os olhos dos patrões.

RELATÓRIO DE CAMPO

João Jorge Silva Neto

Este relatório tem por objetivo apontar algumas questões acerca da coleta de dados na primeira fase da pesquisa de mestrado da aluna Silmara Nascimento.

Ao ser convidado para me integrar nesta pesquisa participando da coleta de dados na primeira fase da referida, fiquei agradecido pelo convite feito pela aluna do programa de pós-graduação em Ciências Sociais (Mestrado), Silmara Nascimento. Respondi que possuía interesse em ajudá-la, mas ao término das minhas atividades de graduação, pois teria mais tempo para me dedicar ao que seria proposto.

Na volta das atividades em 14/01/2011 pude ter um contato mais aprofundado do que se tratava, pois já havia tido um primeiro contato com alguns textos enviados pela pesquisadora, os quais me interaram melhor sobre o assunto, os métodos, algumas dúvidas constantes da pesquisa, entre outras questões.

Por não ter passado por uma experiência semelhante durante a graduação, mas algumas situações aproximadas, afirmo que surgiram algumas dúvidas, as quais foram sendo respondidas durante a leitura dos textos e nas reuniões. Por já possuir um bom relacionamento com a pesquisadora, isso facilitou muito em entender o que deveria ser feito.

Na semana seguinte os materiais foram confeccionados para ir a campo. A aplicação do questionário piloto foi feita em meio a algumas dúvidas, uma certa insegurança, mas se considerarmos as orientações que foram dadas, transcorreu sem muitos problemas.

Apenas uma situação incômoda ocorreu na aplicação de um questionário em uma loja de um shopping da cidade de Maringá, quando fui me apresentar a uma vendedora negra e expor os objetivos da pesquisa, e uma outra vendedora começou a questioná-la sobre o que era aquilo e se a mesma deveria responder, pois não possuíam autorização de sua chefia. Esta vendedora era de cor branca, com cabelos loiros. Me dirigi à mesma e expliquei sobre o que se tratava a pesquisa, que possuía uma autorização da gerência do shopping, tendo como resposta por quê não era feita uma pesquisa sobre as loiras no mercado de trabalho e por quê estava sendo feita uma pesquisa com negros? A vendedora loira desfez de sua companheira de trabalho trocando seu nome, de Elenice para “Berenice”, afirmando que a mesma “não valia

nada, era folgada e estava desbotando”, por isso não merecia ser feito o questionário com ela. Depois da insistência desta a vendedora negra, que já não estava muito interessada e procurava apressar-me, se recusou a continuar participando com suas informações, de modo que não pude nem terminar ao menos o registro da loja, que era um requisito inicial para comprovar que havia passado pela mesma. Tentei insistir, mas não houve jeito, então agradei, me despedi e fui aguardar a pesquisadora para relatar o caso a ela.

O caso foi relatado verbalmente à pesquisadora, que se mostrou chocada. Na reunião de 21/01/2011, foi comentado novamente sobre o caso e o grupo tentou chegar a uma solução para quando ocorressem problemas como esse. Alguns pontos do questionário foram apontados para ser corrigidos e ter uma coerência maior.

Nos primeiros dias com o questionário corrigido (a partir de 24/01/2011) ficamos de certa maneira perdidos quanto à nossa organização, pois precisamos de mais materiais, o que demandou tempo para nos deslocarmos e providenciá-los. Sem contar que alguns compromissos externos de cada um dos membros da equipe fez com que a coleta de dados não fosse ampliada já na primeira semana.

Na segunda semana, começada em 31/01/2011, a equipe aumentou e nos organizamos melhor para tal. Nosso objetivo de verificar todas as lojas foi alcançado, restando apenas sistematizar quais lojas não havíamos conseguido coletar os dados necessários. Sistematizei isso e enviei a todos os membros da equipe.

Algumas considerações eram feitas entre um questionário respondido e outro, como o mau trato destinado a alguns membros da equipe ao entrar nas lojas, o que demonstra que o ambiente do shopping center induz uma suposta ascensão social daqueles que fazem parte deste lugar, sejam proprietários das lojas ou funcionários.

A ausência de uma identificação com relação às pessoas se descreverem como brancas, negras, morenas/pardas e orientais pôde ser observado. Algumas pessoas que o questionário foi aplicado que supostamente eram negras, segundo afirmação das próprias, na visão deste observador eram brancas, ou pardas/morenas, e até orientais. Portanto cheguei a um questionamento de que há uma confusão quanto ao que cada um é na verdade. Algumas destas pessoas afirmaram que possuíam ancestrais negros, de longa data, ou provavelmente possuíam, o que poderia não ser isto necessariamente. Assim como a falta de identidade também pôde ser percebida quanto a alguns negros, que quando o eram para este observador, se declaravam como pardos/morenos.

Algumas situações de constrangimento a estas pessoas negras ou morenas/pardas foi observado como risos, caçoadas, o que os incomodou bastante. Uma gerente de uma loja de brinquedos desdenhou do pesquisador, da pesquisa, recebeu com muita impaciência, procurando contornar a situação ao final do contato.

Outras pessoas como gerentes e funcionários nos receberam muito bem, o que nos motivava a continuar.

Na terceira semana da coleta de dados, mudamos o local da coleta, em outro shopping center da cidade de Maringá, e o número de membros da equipe aumentou, ajudando muito. Nossa organização foi decisiva para que encerrássemos com sucesso e atingíssemos nosso objetivo. Ao final, nos últimos dias, já havíamos estabelecido contato em todas as lojas dos dois centros comerciais e apenas algumas lojas é que nos apresentava algumas dificuldades para se ter um contato mais próximo com os proprietários ou gerentes. Terminamos de aplicar o questionário aos funcionários que nos interessava diretamente para a pesquisa, sendo adiados os casos mais complexos, como o de proprietários que estavam ausentes (viajando), de férias, ou que não eram encontrados em nenhum horário nas lojas e em outras que eram em locais externos ao shopping.

Pude aprender muito com esta oportunidade em coletar dados para esta pesquisa, desde a preparação, tirar as dúvidas, ler sobre como desenvolver este tipo de pesquisa (etnográfica), o que me auxiliou muito. Pude me aproximar mais do tema e procurar refletir sobre o processo que os negros vivem no mercado de trabalho e para se inserir no mesmo. Situações de discriminação, qual é a idéia construída por parte da sociedade sobre as questões que envolvem o negro, que esta sociedade é conservadora inclusive para boa parcela dos negros e que os mesmos afirmam isto ser o mais correto, como o acesso por meio de cotas às universidades e serviços públicos e privados, dando ênfase ao mérito, mas tudo isto cabe melhor à pesquisadora, que irá relatar melhor e aprofundar o tema ao término de sua pesquisa.

E para finalizar, sinto que pude contribuir com a pesquisadora em seu objetivo de pesquisar a presença do negro no mercado de trabalho em Maringá.

RELATÓRIO DE CAMPO

Marcelo Francisco de Assis

O trabalho de campo realizado em dois shoppings centers de Maringá para a produção da dissertação que tem como discussão a “inserção da população negra no mercado de trabalho”, foi um projeto bastante intenso. Quando digo intenso falo no sentido de que por ser um dos temas concernentes as relações raciais, por si só já causa certo incomodo a ser debatido. Segundo Hofbauer (2008), o tema das relações raciais ainda é pouco explorado pelas Ciências Sociais no Brasil, e em se tratando de Maringá cidade de porte médio (RODRIGUES, 2006), em que a identidade de seus moradores está muito atrelada a uma concepção conservadora da vida social e urbana (ASSIS, 2011), esse tema parece causar um maior estranhamento.

Ao abordar os entrevistados para aplicação de um questionário estruturado com perguntas fechadas, a impressão que se teve é a de que o tema referente à população negra e suas interfaces, é a de quem está procurando coisa onde não existe. As pessoas que participaram dessas entrevistas se demonstravam o tempo todo, pouco interessadas em saber que existia em andamento uma pesquisa que tinha como objetivo pesquisar o mercado de trabalho e a população negra em Maringá, por outro lado, sempre repetiam que independentemente de suas repostas elas não eram racistas. Isso corrobora com o a idéia de que no Brasil ainda existe de maneira sedimentada o mito da democracia racial, haja vista, que muitos dos entrevistados diziam não haver racismo em nossa sociedade. Em alguns momentos os entrevistados até “torciam o nariz”, quando interrogados sobre questões como políticas sociais e afirmativas.

A maior parte dos proprietários ou gerentes de lojas que participaram da pesquisa, se demonstrava incomodada com as perguntas quando as mesmas afirmavam que haviam problemas relacionados à população negra em Maringá, muitos ressaltaram que para eles não haviam motivos para se fazer esse tipo de pesquisa, muito menos, a idéia de formulação ou implantação de políticas públicas direcionadas aos negros. Para Edward Telles (2003), políticas de conteúdo afirmativo são de uma importância para a diminuição das desigualdades raciais no Brasil, já que as políticas universalistas não dão conta de diminuir o problema do racismo no Brasil, justamente por não ter uma sistematização voltada para tal questão. Ou seja, políticas universalistas podem gerar uma melhoria para as pessoas de modo geral; entretanto, por não ter como orientação a

questão racial, ela continua a favorecer mais a população branca do que a população negra, pois ela não leva em consideração o racismo no qual os negros estão expostos. Além disso:

O enfoque em políticas universalistas provavelmente aumentará a desigualdade racial, pois brancos pobres estarão em desvantagem para aproveitar as novas oportunidades [...] Tais políticas, cega às distinções raciais, podem isolar os pretos e pardos ainda mais (TELLES, 2003 p. 284)

Ao entrevistar uma gerente de loja que se reconhecia como negra, o discurso não mudou. Pelo contrário, ele pareceu ainda mais forte já que para essa pessoa cada um pode chegar onde deseja se tiver disposição, vontade e trabalhar para isso. Nesse caso sua posição contrária a implementação de políticas afirmativas, estava relacionada a uma imagem de que se reconhecesse que os negros enfrentam maiores obstáculos em relação aos brancos para ter mobilidade social, seria o mesmo que não reconhecer seu próprio esforço na conquista de tal emprego. Além disso vivemos em um país onde a ideologia do branqueamento atinge até nos dias de hoje a população de forma geral.

A persistência da ideologia do branqueamento, também ajuda na criação de um padrão estético em que o negro não é bem visto, criando uma grande dificuldade de se construir uma identidade calcada na idéia de raça no Brasil. Esse discurso é construído por diversos mecanismos de socialização:

O racismo não é inato mais apreendido, deve haver meios para esse processo de aquisição ideológica e prática. As pessoas aprendem a ser racistas com seus pais, seus pares (que também aprendem com seus pais), na escola, com a comunicação de massa, do mesmo modo que com a observação diária e a interação nas sociedades multiétnicas (DIJK, 2008 p. 15).

Nesse caso, esse discurso mostra que não é apenas dos que se identificavam como brancos que partia uma retórica liberal, mas também dos próprios negros. O compartilhamento de tais idéias demonstra o quanto é difícil no Brasil ter uma formulação de identidade étnica voltada para a obtenção de direitos civis negros, já que muitos negam sofrer com o racismo (TELLES, 2003).

RELATÓRIO DE CAMPO

Carla Simara L. da S. Ayres

O trabalho etnográfico é sem dúvida uma das etapas mais ricas do processo da construção do conhecimento científico. Trata-se da etapa da pesquisa que para além da obtenção dos dados, desmistifica certas aparências pouco claras pelas teorias.

Certamente, ser convidada para fazer parte de atividades deste tipo é muito enriquecedor para todos aqueles que se interessam pelas questões que envolvem as Ciências Sociais, ainda que não se possa negar um grau elevadíssimo de exaustão gerado por ele. Por isso mesmo é que a aplicação dos questionários nos shoppings Avenida Center e Maringá Park, em Maringá-PR, não foi diferente.

Lidar diretamente com “objetos” de pesquisa como este – “a inserção do negro no mercado de trabalho” – é minimamente intrigante e surpreendente. Várias foram as impressões que este trabalho de campo me possibilitou, em particular.

A primeira delas, sem dúvida foi passar a perceber aquele ambiente aparentemente tão trivial com outros olhos, com novas expectativas (e perspectivas), que devido a um objetivo específico para ter transformado inclusive sua função. Os gestos, até mesmo dos transeuntes, pareciam dizer coisas relevantes à pesquisa e passaram a ser observados com maior atenção. Assim como as formas reacionais – do cliente com o vendedor; do empregador com o empregado, etc.

Em se tratando da aplicação dos questionários mais diretamente, o que chamou principalmente a atenção foi sem dúvida a preocupação dos empregadores em negar imediatamente qualquer tipo de preconceito. Alegavam em alguns (muitos) casos que na verdade não recebiam currículos de negros para análise. Outros afirmavam ainda categoricamente a não existência de preconceito racial na sociedade.

É claro, que em se tratando de uma questão sociológica algumas desta inquietação não deveriam transparecer, mas é justamente a atividade etnográfica que faz com que nós cientistas sociais passemos a entender, que de fato “os problemas existem na realidade” e são justamente eles que nos movem às instigações.

Outro aspecto que merece destaque é o fato de nos depararmos freqüentemente com empregadores (ou responsáveis por tal função) muito jovens, com posicionamentos até certo ponto conservadores frente às questões, quando tomadas isoladamente. E, neste caso, em sua grande maioria com níveis de escolaridade não tão alto. O que pode ajudar a explicar, em partes, tais posicionamentos. Mas, uma afirmação mais categórica a respeito disso, somente os cruzamentos dos dados poderá validar.

Nem todos os funcionários entrevistados parecem ter explicitamente consciência de sua situação frente ao social. Mas, muitos outros se posicionam conscientemente diante dos problemas que os negros enfrentam, na sociedade.

Um fato bastante relevante também, e que se despona como um desafio teórico à antropologia e sociologia de modo geral, é a dificuldade enfrentada pelas pessoas em geral (tanto empregadores, como os próprios funcionários) frente à classificação étnica-racial dos indivíduos.

A restrição diante dos “públicos diferentes” entre os dois shoppings foi a princípio amenizada quando passamos a trabalhar nos dois ambientes. Primeiramente, a organização com que fomos recebidos no Maringá Park, facilitou nosso acesso às lojas. Ainda que a equipe tenha presenciado alguns casos isolados de recusa e resistência à pesquisa.

Do mais, penso que a divisão das tarefas contribuiu bastante para o bom desenvolvimento da pesquisa, e da aplicação dos questionários.

ANEXO L

DECLARAÇÃO IBGE

DECLARAÇÃO

Maringá, 03 de Fevereiro de 2012.

Declaro, para os devidos fins, que a divulgação dos resultados do Censo Demográfico 2010 para o ano de 2012 está definido, até esta data, conforme o cronograma abaixo, que pode ser acessado também pela página do IBGE na internet (<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/calendario.shtm>).

Calendário 2012:

Mês	Divulgação
Abril	Censo Demográfico 2010: resultados gerais da amostra
	Censo demográfico 2010: microdados da amostra
Maio	Censo demográfico 2010: características dos domicílios urbanos e do seu entorno
Junho	Censo Demográfico 2010: características gerais da população: resultados da amostra (resultados sobre população, religião, deficiência e orfandade materna)
Julho	Censo Demográfico 2010: características gerais dos indígenas: resultados do universo
Setembro	Censo Demográfico 2010: nupcialidade, fecundidade e migração: resultados da amostra
	Censo Demográfico 2010: famílias e domicílios: resultados da amostra
Novembro	Censo Demográfico 2010: educação, trabalho, rendimento e deslocamento: resultados da amostra
Dezembro	Atlas do Censo Demográfico 2010

A programação mensal de divulgação de resultados do Censo Demográfico 2010 para o ano de 2012 apresenta algumas diferenças em relação aos produtos e períodos de divulgação apresentados no calendário trimestral divulgado em 2011, tendo em vista ajuste de cronograma de atividades, reavaliação sobre a distribuição dos temas no tempo e redefinição dos volumes temáticos, com o agrupamento num mesmo volume de temas similares.

Cabe destacar que foi mantida a estratégia, já anunciada, para o início da divulgação dos resultados da amostra. Será divulgado volume contendo apresentação abrangente dos diversos temas, com a disponibilização, simultânea, dos microdados. Em continuação, os diversos temas serão aprofundados e divulgados com abordagens específicas.

A divulgação dos resultados do Universo será completada com a publicação das informações definitivas sobre rendimentos, em maio, e com as informações referentes aos povos indígenas.

O Atlas do Censo Demográfico 2010 será realizado em uma única publicação de modo a garantir maior consistência e integração na análise dos dados obtidos no Universo e na Amostra.

A publicação do volume metodológico do Censo Demográfico 2010 passa para o ano de 2013.

Colocamo-nos à disposição.

Atenciosamente,



Laercio Arali
Chefe da Agência do IBGE
Maringá/PR

ANEXO M

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UEM
Universidade
Estadual de Maringá



Programa de Pós-Graduação em
Ciências Sociais. Apoio: NEIAB
DCS/UEM (Núcleo de Estudo
Interdisciplinar Afro-Brasileiro)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) senhor (a) para participar da pesquisa intitulada **O negro no mercado de trabalho em maringá**, que faz parte do projeto de pesquisa da pesquisadora **Silmara Aparecida do Nascimento**, acadêmica do Mestrado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, orientada pela **Profª. Drª. Marivânia Conceição Araújo**, da mesma instituição. Esta pesquisa conta com o apoio do Programa Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros, do Departamento de Ciências Sociais, da UEM e da Procuradoria Regional do Trabalho. O objetivo da pesquisa é refletir sobre o processo de inclusão da população negra no mercado de trabalho no município de Maringá (PR), a partir do estudo de dois shoppings centers, considerados como os mais tradicionais da cidade. Para isto, sua participação é muito importante e se daria por meio de respostas a um questionário sobre diferentes temas relacionados às relações de trabalho constituídas dentro do shopping, isto é, do estabelecimento que atua. Informamos que algumas perguntas podem gerar certo desconforto pelo caráter racial que ora será focado, mas destacamos que nesses casos, assim como em qualquer outro momento da entrevista, o Sr.(a) pode optar por não responder. Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa, e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Nesta pesquisa buscaremos realizar uma interpretação crítica e reflexiva das diversas particularidades resultantes das omissões da sociedade brasileira perante os negros no cenário local, ou seja, investigar as causas pelas quais se orienta a pouca representatividade do negro nesses complexos comerciais. Caso o (a) senhor(a) tenha mais dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos pode nos contatar nos endereços abaixo ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da UEM, cujo endereço consta deste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue ao(a) senhor(a).

As informações serão recolhidas através de: aplicação de questionários, entrevistas gravadas, observação do espaço pesquisado e fotografias. Tanto a pesquisadora quanto sua profª. orientadora se comprometem a não mencionar os nomes verdadeiros dos entrevistados em nenhum tipo de publicação ou texto, se eles não autorizarem isso. Em todas as fases da pesquisa está prevista a supervisão da professora coordenadora, que assume a responsabilidade sobre o consentimento, e confidencialidade que envolve os pesquisados. Quanto ao destino dos materiais coletados em campo, a saber: entrevistas gravadas em fitas cassete, material fotográfico e questionários aplicados, serão todos arquivados, ao término da pesquisa,

juntamente com os demais documentos e materiais já conservados pelo Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros, vinculado ao Departamento de Ciências Sociais da Uem e sob coordenação atual das docentes Marivânia Conceição Araújo (UEM) e Ana Lúcia da Silva, da Fundação Faculdade Filosofia, Ciências e Letras de Mandaguari (FAFIMAN).

Eu, _____ (*nome por extenso*)
declaro que fui devidamente esclarecido e concordo em participar voluntariamente da pesquisa coordenada pela Profª. Drª. Marivânia Conceição Araújo e pela pesquisadora Silmara Aparecida do Nascimento.

_____ Data: ___/___/___

Assinatura ou impressão datiloscópica

Eu, _____ (*nome do pesquisador ou do membro da equipe que aplicou o questionário e/ou realizou entrevista*), declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supracitado.

_____ Data: ___/___/___

Assinatura do pesquisador

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com os pesquisadores, conforme o endereço abaixo:

Silmara Apª. Do Nascimento
Rua 10 de Maio, 310 - Zona 7
CEP 87030-230. Maringá-Pr. Tel: (44) 3028-6446
E-mail: sil_celeste@hotmail.com

Marivânia Conceição Araújo
Universidade Estadual de Maringá
Av. Colombo, 5790. Campus Sede da UEM.
Bloco G-34, sala 18 (térreo).
CEP 87020-900. Maringá-Pr. Tel: (44) 3011-4288
E-mail: marivaniaaraujo@yahoo.com.br

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) envolvendo Seres Humanos da UEM, no endereço abaixo:

COPEP/UEM

Universidade Estadual de Maringá.

Av. Colombo, 5790. Campus Sede da UEM.

Bloco da Biblioteca Central (BCE) da UEM.

CEP 87020-900. Maringá-Pr. Tel: (44) 3011-4444 E-mail: copep@uem.br