



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

# Anais

## III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva *Ações Inclusivas de Sucesso*

Belo Horizonte  
24 a 28 de maio de 2004

---

Realização:



# Sessão de Comunicação “Ações Afirmativas e Inclusão no Trabalho”

## A PRESENÇA DE AFRO-DESCENDENTES NO MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVAS E DESAFIOS DA INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS

***Andréa Alcione de Sousa***

PUC Minas

***Armindo dos Santos de Sousa Teodósio***

PUC Minas

***Patrícia de Almeida Ashley***

Rua Córrego da Mata, 400. Horto - Belo Horizonte

Telefone: (31) 3481 7792

E-mail: [andreas@pucminas.br](mailto:andreas@pucminas.br)

**Palavras-Chave:** Racismo; Mercado de Trabalho; Inclusão Racial; Cotas Raciais

### **Introdução**

A desigualdade étnica na sociedade brasileira aponta profundas diferenças entre a população afro-descendente e os demais grupos. Pode-se atualmente, no Brasil, considerar a cor da pele como apenas um dos elementos indicadores do grupo de afro-descendentes, já que a histórica miscigenação no Brasil confere afro-descendência até para os que não mais apresentam a cor negra ou parda. No presente estudo, será adotado o termo “pele de cor preta” e “parda” ou, alternativamente, “pretos” e “pardos”, para diferenciar os afro-descendentes com cor de pele não branca.

No Brasil, dados oficiais recentes sobre indicadores do mercado de trabalho revelam que, para os pretos, observam-se taxas de desemprego mais elevadas, maior presença em postos de trabalhos mais desqualificados, menos proteção e mais vulnerabilidade. Além disso, todos os dados oficiais, em qualquer metodologia adotada, mostram que homens pretos e mulheres pretas recebem rendimentos inferiores quando comparados aos não pretos. Informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), relativas a 2001, mostram que, quando se analisam os dados da população que vive com até meio salário mínimo de rendimento familiar *per capita*, levando em consideração a cor, apenas 34,8% se declararam brancas, enquanto 64,9% se declararam pretas ou pardas. Já nas famílias com rendimento superior a dois salários mínimos, a sub-representação é relativa às pessoas pretas e pardas. A desigualdade racial também está presente na estrutura familiar do Brasil. Os indicadores mostram que, para as famílias brancas, apenas 27% tinham uma mulher como pessoa de referência. Já para as famílias pretas e pardas, esse número aumenta para 64% das famílias.

A prática cotidiana do preconceito étnico mostra-se presente no mundo do trabalho desde a contratação até a ocupação de cargos por pretos e não pretos nas organizações. Segundo o editorial do jornal Folha de S.Paulo, publicado em 04/09/97, sobre discriminação étnica no trabalho, um requisito mais comum em anúncios de emprego excluía os candidatos que não apresentassem “boa aparência”. Na prática, o recado visava a pretos, pardos ou outras aparências indesejáveis para uma sociedade que discrimina os pretos. Além disso, as oportunidades de ascensão profissional são reconhecidamente menores para os profissionais de pele de cor preta.

De acordo com uma pesquisa do Datafolha, realizada em 2002, 19% dos pretos declararam que já se sentiram discriminados no trabalho por causa de sua cor. Se comparado com o percentual de brancos que já se sentiram assim - 2% -, percebe-se que a discriminação de cor é uma prática constante no trabalho. A pesquisa mostra que o grau de discriminação varia segundo a cor da pele, sendo de 11% entre os pardos e de 9% entre os orientais. As situações e as formas de discriminação também são diferenciadas por etnia. Entre os pretos, a principal reclamação referiu-se ao processo de seleção, quando se sentiram preteridos em função de sua cor. Já para os orientais, as principais queixas eram com relação às piadas e insultos nos locais de trabalho.

A pesquisa também aponta outros dados interessantes. Em dezembro de 2000, havia no Brasil apenas 345 diretores de empresas que se declararam pretos. Esse dado reforça a dificuldade de ascensão profissional de um trabalhador dessa cor. “Isso significa que apenas 1 em cada 2.850 funcionários pretos chega a essa posição máxima, contra 1 diretor branco para cada 479 trabalhadores da mesma cor” (Folha de S.Paulo, 2002: 6). Mesmo assim, observam-se diferenças salariais entre esses profissionais. O diretor preto receberá em média R\$4.134,40. Já o seu colega branco receberá, aproximadamente, R\$10.568,80.

Uma recente pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e divulgada em 12/05/2003 mostra que, mesmo aumentando seu grau de escolaridade, os trabalhadores de pele de cor preta continuam sendo discriminados no mercado de trabalho. Em 2000, o homem preto recebia 50% do salário de um homem branco. Em 1992, a diferença era de 51%. No entanto, em 1992 apenas 23% dos pretos possuíam mais de sete anos de estudo. Em 2000, essa porcentagem já havia subido para 35%.

Outro dado que demonstra o significado da discriminação por cor, no mundo do trabalho, foi evidenciado em 1997, pelo advogado paulista Hédio Silva Júnior que realizou uma pesquisa sobre “Direito e relações raciais na cidade de São Paulo”. Os dados foram coletados em 15 delegacias da cidade em 1996 e 1997. O pesquisador analisou 250 boletins de ocorrência. Segundo suas conclusões, pelo menos seis em cada dez casos de discriminação por cor estão relacionados com ofensas no local de trabalho. Nenhum caso estudado resultou em condenação.

Todos esses dados apontam para necessidade de aprofundarem-se os estudos sobre as causas e conseqüências da desigualdade étnica no Brasil, buscando compreender como os mecanismos de discriminação atuam nas relações sociais contemporâneas.

### Preconceito no plural: a discriminação étnica no Brasil

A análise teórica sobre as relações étnicas no Brasil integra várias áreas do conhecimento, apresentando ambigüidades que influenciam o avanço dos estudos sobre essa temática. A década de 90 foi marcada pela retomada de publicações, pesquisas e relatórios institucionais que, junto às novas estratégias de grupos organizados do movimento negro, colocaram em evidência a questão da discriminação étnica no Brasil,

suas causas e conseqüências. A maioria desses trabalhos apresenta um quadro que revela a permanência das condições desfavoráveis de vida da população preta e parda, com dificuldades de inserção e permanência em instituições de várias naturezas.

A utilização do termo “raça” nos estudos acadêmicos constitui objeto de discussões e pouco consenso entre autores das Ciências Sociais. Inicialmente, a discussão sobre essa temática surgiu em função da existência ou não de raças humanas. Para os biólogos, não se justifica a utilização do termo raça, visto que não existem raças humanas. Assim, diferenças fenotípicas, intelectuais, morais e culturais entre indivíduos ocorrem em função de construções socioculturais, fora do campo biológico. Ou seja, os fenótipos ganham significado a partir de crenças e valores.

Outra discussão presente no debate sobre as relações étnicas é a substituição do termo raça por etnia. Entende-se por etnicidade as diferenças culturais observadas entre os indivíduos. Ao contrário da raça, a etnia é socialmente aprendida e é capaz de alterar comportamentos. Segundo Eriksen (1993):

Etnicidade é um aspecto das relações sociais entre agentes que se consideram culturalmente distintos dos membros de outros grupos com os quais eles mantêm um mínimo de interação cultural regular. Etnicidade pode, pois, ser também definida como uma identidade social, caracterizada por parentesco metafórico ou fictício. (1993: 12)

Para Santos (2001), a idéia de raça perde cada vez mais força no campo das ciências e a idéia de etnia deverá prevalecer sobre a idéia de raça. Um grupo étnico possui um forte sentido de união e pertença, pois compartilha a mesma cultura, história e valores.

Nesta complexa rede de definições, o desafio de justificar determinada hierarquia social por meio do conceito sociológico de raça confunde-se com outras distinções baseadas em outras categorias como sexo e classe. Segundo Rex (1983), as relações baseadas em diferenças raciais ou qualquer tipo de hierarquização social se fundamentam na desigualdade estrutural entre grupos humanos, convivendo num mesmo Estado e na existência de uma teoria que explica e naturaliza essa desigualdade. Para evitar a generalização e demarcar de forma precisa o campo das relações raciais, muitos autores utilizam o conceito “raça” para discutir e analisar as formas de racismo presentes na sociedade brasileira.

Alguns autores que tratam das relações raciais duvidam da existência de discriminação étnica no Brasil que aponte a cor como fonte de manifestações preconceituosas. Para Guimarães (1999), a cor no Brasil funciona como uma imagem figurada da raça, dentro de uma ideologia racial:

*De fato, não há nada espontaneamente visível na cor da pele, no formato do nariz, na espessura dos lábios ou dos cabelos, ou mais fácil de ser discriminado nesses traços do que em outros, como o tamanho dos pés, a altura, a cor dos olhos ou a largura dos ombros. Tais traços só têm significado no interior de uma ideologia preexistente (para ser preciso: de uma ideologia que cria os fatos ao relacioná-los uns aos outros), e apenas por causa disso funcionam como critérios e marcas classificatórios. Em suma, alguém só pode ter cor e ser classificado num grupo de cor se existir uma ideologia em que a cor das pessoas tenha algum significado. Isto é, as pessoas têm cor apenas no interior de ideologias raciais. (GUIMARÃES, 1999: 44)*

As discussões em torno da cor surgiram quando os autores começaram a analisar o processo de levantamento de dados sobre cor/raça/etnia da população. A auto-classificação neste quesito resultou, na PNAD de 1976, em 135 registros diferenciados para essa determinação. Apesar desta grande variação, a análise das respostas mostrou uma concentração em torno de sete formas de classificação de cor: branca, preta, parda, amarela, morena clara, morena e clara.

A coleta de informações sobre a cor da população brasileira é realizada desde 1872. Mas nos anos de 1900, 1920 e 1970, essa questão foi retirada do questionário. Segundo Silva (2001):

*A partir de 1940, as categorias utilizadas foram branco, preto e amarelo (incluída para contemplar os imigrantes japoneses). O termo pardo foi utilizado como categoria residual a posteriori para englobar os casos em que fosse possível determinar a cor (que na época não era auto-atribuída) dos entrevistados identificados como mulatos, morenos e caboclos. No censo de 1950 essa categoria foi prevista no processo de coleta de dados, tendo sido acrescentada às categorias branca, preta e amarela. (2001: 13)*

O Censo de 1960 apresentou uma pré-codificação, estabelecendo cinco possíveis respostas: branca, preta, amarela, parda e índia. Da mesma forma que o Censo anterior, todos aqueles que se autodeclarassem morenos, mulatos ou caboclos, eram classificados em pardos. Em 1980, o quesito cor foi apresentado ao respondente com quatro classificações: branco, preto, pardo e amarelo.

Para alguns autores a autoclassificação da cor/raça/etnia se vê diretamente relacionada à situação socioeconômica do indivíduo. Estudos recentes mostram que pretos e pardos que conseguiram ascender socialmente, quando indagados sobre sua cor/raça/etnia, tendem a “branquear” suas respostas. Além disso, o termo “preto”, para muitos, é considerado pejorativo, pois mantém vinculação com o trabalho escravo. Assim, são utilizadas categorias que procuram reforçar o caráter de miscigenação: mulato, moreno claro, moreno escuro e outros.

### **A exclusão racial no mercado de trabalho**

Sansone (1993), em uma pesquisa realizada no pólo petroquímico de Camaçari e em um bairro da cidade de Salvador, concluiu que há uma divisão no mercado de trabalho local que classifica o que é trabalho dos pretos e trabalho dos não pretos. Assim, as ocupações se diferenciam também de acordo com a cor/raça/etnia. Segundo esse autor, o discurso dos entrevistados apontava o lugar dos “pretos” (pretos sem qualificação), dos “escuros” (pretos qualificados) e daqueles que se autodenominavam pretos e possuíam qualificação.

Algumas expressões populares utilizadas de forma preconceituosa também procuram diferenciar o trabalho de pretos e não pretos. Desta forma e de maneira oportuna, Silva (2001) utilizou em seu trabalho de doutoramento a expressão “Serviço de branco, Serviço de preto” para demonstrar que, no imaginário da população, o trabalho de um branco é qualificado, limpo e bem-feito. O trabalho do preto é desqualificado, sujo e malfeito.

Em contraponto à cor, o termo negro ou preto apresenta uma dimensão que marca a diferença e expõe a desigualdade. Assim, para os pretos não importa o grau do tom da pele, mais clara ou escura, mas a sua condição de desigualdade na sociedade. Silva (2001), por exemplo, afirma que a classificação de cor revela questões importantes para as relações étnicas no Brasil. Evidencia que, em nosso país, essa autodefinição pode apresentar significados diferentes: uma forma de falar sobre a identidade e a cultura; de marcar as diferenças ou de escondê-las. Para essa autora, esse tipo de classificação também é uma construção social.

Entre os acadêmicos afro-descendentes pretos também não há consenso sobre a utilização de raça como categoria de análise. Gilroy (1998), por exemplo, afirma que esse

conceito tem origem no discurso político racista que não esclarece os objetivos do anti-racismo. Sua utilização também nos remete ao remoto período da escravidão para a análise das desigualdades com base na raça/cor/etnia.

Outro problema que se coloca neste debate é o afastamento existente entre o discurso teórico e a prática dos movimentos negros organizados. A partir dos anos 70, esses movimentos adotaram uma postura definida por alguns autores como racalista. Com essa postura, o novo movimento negro construiu sua política de atuação buscando combater a discriminação racial e promovendo o desenvolvimento de uma identidade ou consciência negra que, entre outras consequências, implicou o resgate da herança africana no Brasil. Porém, segundo Guimarães (2002), o movimento negro nessa época foi duramente criticado na academia por cometer duas “heresias” científicas: adotar o critério de identidade a partir da ascendência e não de autodefinição e impor categorias de análise baseadas na crença em raças biológicas. Em defesa do movimento negro, esse autor afirma que:

*...à medida que o movimento negro ganhou maior proeminência política, principalmente quando passou a defender políticas públicas voltadas para a população negra, ferindo interesses e privilégios consolidados, o mal-estar da academia tendeu a transformar-se facilmente em conservadorismo político. (2002: 58)*

Desta forma, esses movimentos foram acusados de “racistas às avessas”. No entanto, é inegável que o avanço contra a discriminação étnica no campo jurídico resultou das ações políticas e da mobilização popular organizadas pelo movimento negro. A criminalização do preconceito étnico, prevista na Constituição de 1988, favoreceu o surgimento, em várias capitais do País, dos serviços de SOS racismo e a criação, em alguns casos, das delegacias especializadas. Apesar deste avanço, o combate à discriminação ainda encontra resistências por parte da opinião pública em função, principalmente, do discurso contrário ao ideário nacional da convivência harmoniosa entre pretos e não pretos. Para muitos brasileiros não existe discriminação de cor em nosso país. O silêncio, que ainda existe em torno da discriminação de cor, contribui para esconder as desigualdades e manter pretos e pardos em situações desfavoráveis. Ao apontar explicitamente as ações de discriminação contra pretos e pardos na maioria das instituições e ao desmascarar o caráter cordial das relações étnicas, o movimento negro procurou desmontar as bases da democracia racial brasileira.



Assim, já na segunda metade dos anos 70 os diversos grupos sociais que integravam o movimento negro unificaram suas ações políticas contra a discriminação racial/étnica/de cor. Em 04 de novembro de 1978, foi aprovada na 3ª Assembléia Nacional do Movimento Negro Unificado a data de 20 de novembro como o Dia Nacional da Consciência Negra. O papel simbólico dessa data foi importante para demarcar e tornar públicas as novas posições do movimento negro unificado. Em 1988, data de comemoração do centenário da abolição, os movimentos organizados também negaram as comemorações oficiais e escolheram a data para protestar contra a discriminação racial/étnica/de cor. Naquele ano, contrariando as posições políticas do movimento negro, o Governo Sarney criou a Fundação Palmares, órgão ligado ao Ministério da Cultura. Para os ativistas do movimento, a Fundação Palmares foi criada para enfraquecer o discurso político contra a discriminação étnica e promover o “Centenário da Abolição”.

Podemos concluir, resumidamente, que a utilização da categoria raça pelo movimento negro favorece a construção da identidade étnica e revela espaços de discriminações específicas. No campo teórico, a utilização deste termo tem como função legitimar as desigualdades de tratamento e oportunidades de certos indivíduos em função de sua etnia/raça/cor, a partir das representações que existem sobre o preto e seu lugar na sociedade.

Para Oliveira & Costa (1981), não existe uma perspectiva teórica unificadora sobre as relações étnicas:

*(...) as relações interétnicas não foram objeto de estudo de boa parte dos clássicos da sociologia como Marx, Durkheim e outros que se dedicaram apenas incidentalmente atenção a este objeto. Mesmo a contribuição de Weber, embora significativa, é apenas uma pequena parte de sua obra. Pensamos ter este fato contribuído para a atual configuração dos estudos sobre relações interétnicas. Tais abordagens, em sua maioria, fazem eco à opinião pública das sociedades em que se originam e nas quais se estrutura a consciência de que as relações interétnicas constituem um problema social. (...) O campo das relações interétnicas tem sido analisado através de estudos de contato cultural, conflito de classe, sistema de castas, análises psicossociais e práticas de discriminação. (1981: 12)*

No entanto, a desigualdade étnica não pode se reduzir às diferenças de renda ou de classe, e a inserção precária da população afro-descendente de cor preta, no sistema capitalista no Brasil, gerou desvantagens permanentes que o preconceito e a discriminação tratam de reforçar. A escravidão, que no Brasil suportou o sistema

patriarcal, não pode ser considerada como sendo contratual, uma vez que se baseou na coação e na violência do senhor sobre o escravo. A abolição também não favoreceu a integração e a ascensão dos libertos, rapidamente substituídos no mercado de trabalho por imigrantes europeus. E se, por um lado, a obra de Gilberto Freyre foi importante para refutar idéias de preconceito étnico sobre a contribuição do africano na formação da identidade do povo brasileiro, por outro, ao privilegiar a vida privada e a intimidade das relações, o autor acabou por encobrir as contradições da escravidão colonial que marcou definitivamente as relações étnicas ainda hoje predominantes no País.

Por outro lado, a utilização da classe como categoria de análise das relações étnicas também não evidencia e nem explica a discriminação étnica. Neste sentido, concordamos com Souza-Lobo(1991), que, analisando a categoria de classe sob a ótica do gênero, concluiu que a concepção economicista de classe operária, uniformemente portadora do trabalho, desconsidera as relações sociais e as práticas que definem um modo masculino e um modo feminino de pertencer à classe operária. Acreditamos que o mesmo ocorra para a etnia. Do ponto de vista teórico, as desigualdades de gênero e etnia/cor/raça não devem ser consideradas como marginais ou periféricas, mas fundamentais para os estudos sobre a desigualdade de classe no País.

### **Políticas de combate ao preconceito étnico nas organizações**

Políticas de combate ao preconceito étnico nas organizações vêm despertando grandes questionamentos e alimentado acalorados debates, tanto no cenário brasileiro quanto nos países de onde são originárias. No ambiente empresarial americano, encontra-se atualmente o maior número de iniciativas de inclusão de minorias étnicas nas organizações. Os resultados até agora alcançados são incipientes, acirrando, ainda mais, posições extremadas sobre o debate em torno de ações organizacionais de proteção e promoção de grupos étnico-raciais em posição desfavorável no mercado de trabalho.

No Brasil, as discussões concentram-se na inclusão do afro-descendente preto e pardo nas organizações, especialmente sobre a política de cotas étnicas. A adoção de cotas se destinaria a todos os cargos em organizações públicas, privadas e não governamentais, mas, em especial, posições gerenciais ou que exigem especialização e qualificação técnica.

Estratégias e formatos da política de cotas ainda se mostram indefinidos no cenário brasileiro. Apesar disso, há fortes indícios de que este será um dos temas centrais na agenda de discussão de políticas étnicas em empresas socialmente responsáveis no Brasil. Sendo assim, antes de adotar uma posição definitiva sobre o tema, a discussão que se segue tem por objetivo posicionar os interessados na complexidade dos debates que se realizam em torno dessa estratégia de ação afirmativa no trabalho. No quadro abaixo, são indicados argumentos favoráveis e contrários às cotas étnicas nas organizações brasileiras, em um formato sintético.

### Controvérsia em torno de cotas étnicas nas organizações brasileiras

<b>Argumentos Favoráveis</b>	<b>Argumentos Contrários</b>
Existência de dívida histórica dos grupos dominantes com relação aos afro-descendentes pretos e pardos	Gerações que não são responsáveis por essa dívida histórica pagarão o “preço” dela
Melhores e mais qualificados entre os afro-descendentes pretos e pardos serão contratados primeiro através das cotas	Pessoas ineficientes e desqualificadas serão inseridas dentro das organizações
A política de cotas é uma estratégia de ação afirmativa, ou de discriminação positiva. Não se pode tratar igualmente quem está em condição desfavorável, pois isso, sim, seria injusto e discriminatório	Trata-se de uma iniciativa discriminatória, aumentando a resistência aos afro-descendentes pretos e pardos no trabalho e na sociedade
A definição de etnia no Brasil não se dá por dados biológicos, mas pela cor da pele. A discriminação étnica no País não é um fenômeno biológico, mas político	Impossibilidade de se definir quem é ou não afro-descendente no Brasil, devido à miscigenação das etnias
Grupos socialmente desfavorecidos também têm direito a sua inclusão no trabalho e na sociedade	Outros grupos desfavorecidos exigirão cotas, tais como indígenas, homossexuais, entre outros, sobrecarregando as organizações com suas demandas e inviabilizando a política de cotas
Cotas significam uma estratégia para levar trabalho e renda a grupos desfavorecidos. Reformar a escola pública, elevando sua qualidade, vai demorar muito tempo e exigir muito investimento	Melhor estratégia de inclusão social não é gerar trabalho e renda diretamente, mas investir em educação de qualidade para os afro-descendentes pretos e pardos
A maioria dos pobres no Brasil são afro-descendentes pretos e pardos. A exclusão das organizações brasileiras é principalmente um problema de discriminação étnica, sobretudo em cargos de gerência e de grande exposição/visibilidade do ocupante na mídia	Cotas, se adotadas, devem contemplar não apenas os afro-descendentes pretos e pardos, mas as pessoas de baixa renda. A exclusão nas organizações brasileiras não se deve a preconceito étnico, mas à condição de renda

Argumentos Favoráveis	Argumentos Contrários
Contato cotidiano dos afro-descendentes pretos e pardos com outras etnias nas organizações derrubará gradativamente o preconceito étnico	Organizações adotarão políticas de cotas por imposição legal, sem terem a vocação e o compromisso efetivo com a mudança da cultura organizacional

Como pode se constatar no quadro anterior, argumentos consistentes e inconsistentes, tanto a favor quanto contra as cotas étnicas nas organizações brasileiras, se multiplicam. Outros argumentos poder-se-iam ser adicionar ao já mencionados. Apesar das incertezas quanto às melhores estratégias para inclusão dos afro-descendentes pretos e pardos nas organizações brasileiras, parece claro que algumas condições mostram-se fundamentais ao sucesso de iniciativas para a sua inclusão no trabalho. Estratégias consistentes de inclusão no trabalho precisam englobar:

- Discussões prévias com os trabalhadores da organização;
- Pesquisa interna sobre o nível de preconceito étnico existente;
- Treinamento quanto ao programa de cotas e seus impactos no trabalho;
- Implantação gradual em áreas específicas da empresa;
- Avaliação participativa e transparente dos resultados alcançados;
- Apoio técnico de organizações não governamentais especializadas no tema.

### **Considerações finais**

Pode-se afirmar, resumidamente, que a questão étnica no Brasil, do ponto de vista teórico, pode se agrupar em três enfoques diferentes. Uma corrente constrói a idéia de que as relações étnicas no País são harmoniosas, livres de conflito e que o Brasil vive uma verdadeira democracia racial. O segundo enfoque vincula as relações étnicas às relações de classe. Desta forma, a desigualdade entre brancos e não brancos é consequência da forma como os afro-descendentes se integraram à sociedade de classes.

Por fim, foram identificados alguns autores que afirmam que raça/cor/etnia é um fator determinante na localização das pessoas na estrutura de classe e na estratificação social e se constitui, desta forma, como um mecanismo de reprodução das desigualdades sociais dentro do sistema capitalista. Acredita-se, também, que as práticas de discriminação étnica nas instituições brasileiras, principalmente nas escolas e no mercado de trabalho, contribuem para limitar o pleno exercício de cidadania de pretos e pardos no Brasil.

## Referências bibliográficas

- ERIKSEN, Thomas. H. *Etnicity and nacionalism: anthropological perspectives*. London:Pluto Press, 1983.
- GILROY, Paul. Race ends here. Abingdon, *Oxford: ethnic and racial studies*, vol XXI, n.º 5, 1998.
- GUIMARÃES. Antônio Sérgio Alfredo. *Racismo e anti-racismo no Brasil*. São Paulo, Editora 34, 1999.
- OLIVEIRA, Lucia e Costa, Tereza. *O lugar do negro na força de trabalho*. Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro, IBGE, 1981.
- REX, John. *Race e Relations in sociologicas Theories*. London: Routledge e Kegan Paul,1983.
- SANSONE, Lívio. Cor, classe e modernidade em duas áreas da Bahia. In: *Estudos afro-asiáticos* (23) 143-175. Rio de janeiro, 1993.
- SANTOS, Hélio. Discriminação racial no Brasil. In: Saboia, Gilberto (org). *Anais dos seminários regionais preparatórios para a conferência mundial contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata*. Brasília: Ministério da justiça, Secretaria dos Direitos Humanos, 2001.
- SILVA, Márcia Regina de Lima. *Serviço de branco, serviço de preto – um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano*. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de pós-graduação em Sociologia e Antropologia (tese de doutoramento). Rio de Janeiro, 2001.
- SOUZA-Lobo, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos- trabalho, dominação e resistência*. São Paulo, Brasiliense, 1991.
- TEIXEIRA M. P. *Negros em ascensão social: trajetórias de alunos e professores universitários no Rio de Janeiro [tese]*. Rio de Janeiro: Museu Nacional; 1998.