



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

1

A TRAJETÓRIA DE GESTORES NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE¹

Andréa Alcione de Souza

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC/MINAS

***e-mail:* andreas@pucminas.br**

1 APRESENTAÇÃO

A desigualdade racial no mercado de trabalho, no Brasil, é uma realidade que ainda impõe à população negra uma série de restrições que dificultam sua ascensão social. Apesar do afastamento do período escravocrata, a estrutura social no Brasil ainda reflete profundas desigualdades raciais, mostrando que negros e pardos continuam em posições inferiores, se comparado com outros grupos.

A análise atual sobre esse fenômeno polariza-se em duas vertentes teóricas. Uma primeira reforça a ideia de democracia racial no Brasil, justificando as desvantagens acumuladas pelos negros, a partir de sua herança histórica e cultural e a proximidade com esse passado.

Nesta perspectiva, no campo das desigualdades sociais, prevaleceria o preconceito de classe sobre o preconceito racial. Os negros teriam as mesmas dificuldades de ascensão social vivenciadas por indivíduos de outros grupos e, com o desenvolvimento socioeconômico, as desigualdades raciais tenderiam a desaparecer. Essa ideia se cristalizou no senso comum da maioria dos brasileiros que realmente acreditam não haver preconceito racial em nosso país (OSÓRIO, 2004).

A ascensão social dependeria de fatores universais tais como: origem familiar, investimento em capital humano (educação e qualificação profissional) e pela capacidade de aproveitamento das oportunidades existentes. Contribuíram para essa visão os trabalhos pioneiros sobre relações raciais de Gilberto Freire (1973, 2000),

¹ Este artigo apresenta as principais conclusões da pesquisa *Raça e Mobilidade Ocupacional no mercado de trabalho da RMBH*, financiada pelo Fundo de Incentivo à pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, no ano de 2010.



2

Florestan Fernandes (1965), Donald Pierson (1945), entre outros autores. No entanto, pesquisadores com uma outra visão sobre as relações raciais no Brasil, entre eles Carlos Hasenbalg, Antônio Sérgio Guimarães e Nelson do Valle Silva, têm demonstrado por meio de estudos empíricos recentes que, apesar da ascensão social de alguns indivíduos negros, pardos e mulatos prevalece, na sociedade brasileira, a existência de barreiras raciais nos processos de mobilidade social.

Sendo assim, este artigo apresenta algumas considerações sobre a trajetória de gestores negros em empresas públicas e privadas da região metropolitana de Belo Horizonte, a partir da visão destes profissionais sobre as barreiras que marcaram o seu percurso profissional.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Relações Raciais e Mobilidade Ocupacional

Como apresentado anteriormente, as desigualdades raciais persistem na sociedade brasileira, influenciando negativamente as condições de vida da população negra. No mercado de trabalho brasileiro, as pesquisas oficiais conduzidas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), pelo IPEA (Instituto de pesquisa econômica aplicada), ou por organizações não governamentais de cunho racial, retratam as diferenças de inserção, de ocupação e de remuneração entre brancos e negros no Brasil.

Segundo Telles (2003), os primeiros estudos sobre essa questão argumentavam que as diferenças raciais no mercado de trabalho no Brasil era resultado da herança escravista e do passado cultural da população negra. De acordo com Furtado (2000), o homem formado no regime de escravidão estava totalmente desaparelhado (desabilitado) para responder aos estímulos econômicos, principalmente, por não possuir hábitos familiares e desconhecer a ideia de acumulação de riqueza.

Seu desenvolvimento mental, neste sentido, era limitado às suas necessidades básicas. Assim, uma das consequências diretas da abolição foi a segregação da população recém-liberta. Sua posição na nova ordem emergente foi, pelo menos em um



3

primeiro momento, de passividade frente às transformações econômicas do país. Além de ocupar os serviços mais degradantes, o autor ressalta que, nos processos de contratação os ex-escravos, negros e mulatos, oriundos da casa grande, tiveram melhores chances de sobrevivência, em detrimento do ex-escravo da lavoura, do eito.

O primeiro, por sua proximidade com o homem branco da casa, vestia-se e comunicava-se melhor, fato que influenciava os processos de contratação. Além disso, valia-se das relações de afeto para conseguir ocupações. No entanto, todo o conjunto da população negra da época era alvo de uma representação negativa com relação à sua dedicação ao trabalho assalariado e livre.

A figura do negro, ex-escravo, representava, ainda, os valores tradicionais de uma sociedade em extinção. O trabalho escravo deveria ser substituído pela noção de trabalho baseado na disciplina, na organização e na inteligência. Assim, presos na mentalidade da sociedade patriarcal, os libertos ainda representavam o antigo regime.

Nesse processo de transição, surgiram duas correntes de pensamento que trataram do destino da população negra da época. Uma defendia a integração do ex-escravo ao trabalho livre, sem, contudo deixar de considerar a superioridade dos brancos no processo de trabalho. A outra propunha a substituição dos negros pelos trabalhadores imigrantes. A opção pela segunda via, sem a preocupação com o futuro dos libertos, excluiu esse grupo do processo de desenvolvimento econômico do país.

Havia o desejo de aproximar o Brasil dos padrões de aparência física dos europeus. A perspectiva do branqueamento passou a fazer parte dos ideais dos brasileiros, principalmente daqueles que não queriam ser identificados como negros e carregar toda a adjetivação depreciativa que lhes foi imputada. Com o passar do tempo, a teoria do branqueamento resultou em outra forma de fugir da herança do passado “negro” do Brasil.

Além disso, segundo Figueiredo (2002), a teoria do embraquecimento tem influenciado os estudos sobre a classe média negra no país. Ao ascender socialmente na estrutura social, os negros tenderiam a se afastar de sua identidade ~~de origem~~, passando a conviver com outros valores e adotando um novo estilo de vida que os afastaria, cada vez mais, de seus grupos de origem.



4

Para Hasenbalg (1979), a população negra no mercado de trabalho no Brasil também está sujeita aos mecanismos de dominação de classe que afetam outros grupos. No entanto, os negros sofrem, ainda hoje, uma discriminação peculiar em função da sua condição racial. Para Osório (2004), a acumulação inter e intrageracional de desvantagens causadas por ser negro no Brasil evidenciam a existência de barreiras raciais no processo de mobilidade ocupacional.

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 negros e trabalho dos não negros. Assim, as ocupações se diferenciam também de acordo com a raça/cor. Segundo esse autor, o discurso dos entrevistados apontava o lugar dos “pretos” (negros sem qualificação), dos “escuros” (negros qualificados) e daqueles que se autodenominavam negros e possuíam qualificação.

Algumas expressões populares utilizadas de forma preconceituosa também procuram diferenciar o trabalho de negros e não negros. 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 como sendo algo limpo e bem feito, ao passo que o trabalho do negro é desqualificado, considerado sujo e malfeito.

Para Hasenbalg (1979), a sobre-representação dos negros nos estratos inferiores do mercado de trabalho implica uma desvantagem logo de partida para as novas gerações. Além disso, a origem de pobreza, a ocupação dos pais e a dificuldade de acesso à educação e à qualificação limitam a ascensão ocupacional deste grupo social.

Segundo Telles (2003) os estudos que tratam da questão da mobilidade social no Brasil, nos anos 50 e 60, demonstraram que uma maior mobilidade social era possível, devido ao crescimento relativo de ocupações de maior status, ligadas à industrialização e à urbanização, e à redução das ocupações no setor rural (de menor status). No entanto, os trabalhos de Carlos Hasenbalg, em 1979, demonstraram que havia diferenças entre as taxas de ascensão social de negros e não negros.

Ainda segundo Telles (2003), 20 anos depois, os trabalhos de Pastore e Silva (2000), com base em dados estatísticos da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de



5

Domicílio), confirmaram os dados da pesquisa anterior: a mobilidade social no país estava diretamente relacionada às questões estruturais capazes de gerar novos empregos. Analisando o fato de os homens brasileiros exercerem a mesma ocupação de seus pais, esses autores concluíram também que os filhos de brancos eram 12% mais propensos a exercerem ocupações de maior status social em comparação com os filhos de não brancos. Os autores concluíram também que 81% deste valor poderia ser resultante da diferença de escolaridade entre negros e brancos, e que o restante era consequência da desigualdade racial, no momento da inserção no mercado de trabalho, independente da igualdade nos níveis de escolaridade entre os dois grupos. Esse dado confirmou a informação de que os negros têm uma menor capacidade de converter educação e qualificação em ascensão ocupacional.

Esses dados, segundo Hasenbalg (1999), nos permite rejeitar a hipótese de igualdade de oportunidades para os diferentes grupos de cor. Segundo esse autor, os padrões de mobilidade intergeracional mostraram que entre os indivíduos nascidos nos estratos mais baixos de ocupações rurais, os brancos têm uma pequena vantagem nas chances de ascensão social. Essa vantagem aumenta nos estratos ocupacionais mais elevados. As barreiras à mobilidade social dos negros criam um confinamento deste grupo nos estratos inferiores da estrutura ocupacional e na estrutura social brasileira. Este confinamento a postos mais desqualificados e sem condições de ascensão é, segundo, Hasenbalg (1999) uma realidade nas regiões metropolitanas no Brasil.

Quando tratamos da questão da mobilidade ocupacional de distintas categorias sociais devemos também considerar a variável gênero como um importante determinante para a ascensão profissional, pois apesar dos avanços conquistados pelas mulheres, principalmente no mercado de trabalho, observa-se que as conquistas não são simétricas quando analisamos o trabalho de mulheres negras e não negras.

Os primeiros trabalhos de investigação que procuraram a analisar a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, no Brasil, enfrentaram inúmeras dificuldades, principalmente, no campo dos dados oficiais. Um exemplo é a não inclusão do quesito cor nos levantamentos oficiais de alguns anos. E, também, a inexistência de análises distintas para os dois grupos de mulheres.



6

Assim sendo, Silva e Lima (1992) realizaram uma pesquisa sobre o tema com dados da PNAD de 1987. Uma das primeiras conclusões do trabalho é constatação de que a escolaridade era um fator favorável à participação da mulher no mercado de trabalho. No entanto, as mulheres negras, devido às suas condições socioeconômicas desfavoráveis, ingressavam no mercado de trabalho da época com uma escolaridade inferior. Já com relação à idade de ingresso no mercado de trabalho, as mulheres negras e pardas apresentaram as taxas mais elevadas de participação (52,5% com idade até 19 anos).

Ao contrário de outros grupos, a mulher negra ingressa mais cedo no mercado de trabalho. E aqui um dado importante: na faixa de 26 a 29, quando as mulheres tendem a deixar o trabalho para se casar e constituir família, identificou-se como a faixa em que foi registrado o maior percentual da participação negra feminina. Na faixa de 30 a 39, que, hipoteticamente, representaria um retorno da mãe ao mercado de trabalho, registrou-se uma queda de ocupação da mão de obra das mulheres negras.

3 METODOLOGIA

Nesta pesquisa, tratamos a categoria raça sob o enfoque relacional. Desta forma, para analisarmos as desigualdades raciais no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte, coletamos e produzimos informações que retratam as condições de inserção e de ocupação de homens e de mulheres negros nesta região. Para uma melhor comparação da situação atual, comparamos os anos de 1999 e 2009 e a situação da região metropolitana de Belo Horizonte com o restante do país.

A metodologia utilizada consistiu no tratamento e análise estatística descritiva dos dados da PNAD do IBGE, dos anos de 1999 e 2009. Os anos selecionados foram comparados, levando-se em consideração indicadores de mercado de trabalho e características demográficas e ocupacionais da população ocupada, por um lado, e da população ocupada em cargos de chefia, por outro. Foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para o processamento das informações e produção de gráficos e tabelas.



7

Por meio da pesquisa qualitativa coletamos e produzimos dados que nos permitiram analisar, a partir da visão dos entrevistados, as barreiras e facilidades encontradas ao longo de sua trajetória profissional. Com a ajuda de um roteiro de pesquisa semiestruturada foi possível realizarmos 10 entrevistas em profundidade.

Entrevistamos cinco mulheres e cinco homens negros em cargos de chefia de importância estratégica dentro da estrutura de carreira da empresa.

4 ANÁLISE DAS BARREIRAS RACIAIS NA TRAJETÓRIA DOS GESTORES

Analisando as informações sobre as atividades e ocupações, os dados da PNAD de 2009 apresentam algumas perspectivas esclarecedoras a respeito dos cargos e setores por raça e sexo. Por exemplo, os três maiores setores de atividade econômica que abrigam a população masculina são, respectivamente: Comércio e Reparação (20,4%), Indústria de Transformação (17,1%) e Construção Civil (15,8%). Com relação à população feminina, os três setores mais ocupados são, respectivamente: Educação, Saúde e Serviços Sociais (18,5%), Serviços Domésticos (16,4%) e Comércio e Reparação (15,6%).

Entre as mulheres negras, os três maiores setores econômicos são representados respectivamente por: Serviços Domésticos (22,3%), Educação, Saúde e Serviços Sociais (16,7%) e Comércio e Reparação (14,8%). Já entre as mulheres brancas, os três maiores setores são: Educação, Saúde e Serviços Sociais (20,3%), Comércio e Reparação (16,3%) e Outras atividades (14,8%) tais como Intermediação Financeira, Seguros e Previdência Privada etc.

Entre os homens, tanto brancos quanto negros, a atividade principal em que se concentram é o Comércio e Reparação (21,2%) para os brancos e (19,5%) para os negros. Em segundo lugar para os brancos, está a Indústria de Transformação (16,6%), enquanto que para os negros é a Construção Civil (19,3%). Em terceiro lugar, aparece o ramo de Outras atividades (16,5%) para os brancos e a Indústria de Transformação (17,5%) para os negros. As informações também revelam que os homens negros tendem a ocupar cargos no setor industrial que exigem força bruta (e qualificação inferior), enquanto as mulheres negras são maioria em cargos de serviços domésticos.



8

Entre os homens brancos, os cargos que mais se destacam são: trabalhadores da indústria (17%), dirigentes em geral (10,5%) e escriturários e trabalhadores que atendem ao público (10,5%). Com relação aos homens negros, os cargos que se destacam são: trabalhadores da indústria (25%), trabalhadores da construção civil (16,9%) e trabalhadores de serviços gerais (15,3%).

Nos cargos de chefia, os brancos são maioria. Em 1999, os brancos ocupavam 76,6% destes cargos. Já em 2009, esse número caiu para 70%, denotando que, lentamente as desigualdades de chances e oportunidades estão se reduzindo.

A proporção de cargos de chefia ocupados por mulheres aumentou ao longo de 10 anos na região metropolitana. Em 1999, as mulheres brancas representavam 8,3% dos cargos de chefia e as mulheres negras representavam 3,0%. No ano de 2009, mulheres brancas representavam 8,6% dos cargos de chefia enquanto que as mulheres negras representavam 3,7%. Entretanto, no geral – englobando homens e mulheres – a proporção de cargos de chefia na região metropolitana de Belo Horizonte reduziu de 8,8% para 7,5% do total de cargos ocupados. Apesar do avanço das mulheres em postos importantes do mercado de trabalho da região, os dados reforçam que a questão de raça se sobrepõe à questão de gênero. As mulheres negras continuam, ao longo do período, sub-representadas em cargos de chefia.

Com relação ao perfil dos gestores entrevistados, é importante ressaltar que todos se declaram negros. Dos cinco gestores entrevistados, temos um atuando na gerência geral de uma unidade de supermercado; outro é gestor operacional de um *shopping center*; o terceiro é gestor de pessoal de um grande grupo industrial; o quarto é subsecretário de um importante órgão público estadual e o quinto atua como assessor de comunicação da prefeitura de uma das cidades da RMBH.

A média de idade dos entrevistados é de 48 anos. Todos têm curso superior, sendo que dois entrevistados possuem pós-graduação. A remuneração média dos gestores varia entre R\$7.000,00 a R\$10.000, sendo que, o gestor de supermercado foi quem apresentou a menor remuneração entre os pesquisados. Todos ocupam cargos estratégicos nas organizações. Com relação às mulheres, uma atua como gerente de uma loja de móveis, outra é secretária de uma pasta em uma prefeitura da região metropolitana de BH, uma é gerente de um supermercado, uma é gerente de uma



9

agência bancária e a quinta é diretora do departamento de comunicação de uma prefeitura. A média de idade das mulheres é de 48 anos. Com exceção da secretária municipal, todas as entrevistadas têm média salarial de aproximadamente R\$4.000,00.

Com relação às barreiras de origem e a trajetória educacional, as informações revelaram dados que os autores das relações raciais já haviam discutido. A origem familiar, geralmente muito pobre, dificulta, ou retarda a qualificação dos negros para uma entrada mais positiva no mercado de trabalho. As dificuldades de acesso à escolaridade ficam claras no estudo quantitativo desta pesquisa, quando observamos a baixa proporção da população negra com curso superior ocupada, ou quando analisamos os dados sobre a taxa de analfabetismo funcional e comprovamos que há uma proporção maior de negros nesta situação.

Assim, além das dificuldades materiais, os gestores ainda conviveram, durante a infância e a adolescência com apelidos e conflitos com outros garotos da rua, ou da escola, em função da cor: “Na escola me chamavam de macaco. Mas eu não ligava. Eu era bom em matemática. E quando os outros alunos percebiam isso, se aproximavam de mim e paravam de me zoar.” (Gestor entrevistado).

Com relação às mulheres, os insultos na infância se concentraram no trato da aparência física, principalmente com relação aos cabelos e à cor da pele. “Eles diziam que o meu cabelo era ruim, então eu fazia tranças para melhorar. Na escola me chamavam de macaca o tempo todo.”(Gestora entrevistada).

Uma das entrevistadas afirmou que reagia aos insultos com violência. Chegava a brigar na escola quando ouvia algum apelido referente à sua cor. Levantamos também que os gestores eram orientados pelos familiares a não reagirem aos insultos. A família de origem também é importante para repassar crenças e valores para seus filhos. E, no caso dos nossos entrevistados, a maioria conviveu com a questão racial a partir da visão dos pais. Ou seja, prevaleceu a ideia de que os negros têm um lugar determinado na estrutura social brasileira e que, na medida do possível, os entrevistados deveriam de adequar a essa situação.

Outra questão importante que observamos é que a maioria dos nossos entrevistados não é oriunda de famílias desagregadas. Todos foram criados com a figura do pai e da mãe. Este fato pode ter influenciado a trajetória ascendente dos nossos



10

entrevistados. Apesar das dificuldades, todos conseguiram passar por todo o processo de escolarização. Alguns somente conseguiram a graduação em curso superior depois da conquista de uma boa colocação no mercado de trabalho. Neste ponto, é fundamental ressaltar, como já havia sido levantado por vários autores, que a ação de uma ou mais pessoas que se interessaram pelo desenvolvimento dos entrevistados foi fundamental para sua trajetória ascendente no mercado de trabalho.

Nos estudos clássicos sobre essa questão o ‘apadrinhamento’ aparece como a adoção do negro por uma família branca de melhor posição social. Em nossa pesquisa, não foi possível identificar o ‘padrinho’ ou a ‘madrinha’ dos nossos gestores, mas sim, pessoas que foram, em momentos importantes, o apoio à ascensão social.

Os dados quantitativos indicaram que os negros ingressam mais cedo no mercado de trabalho. Nossos entrevistados iniciaram sua vida profissional por volta de 16 anos, na tentativa de ajudar a família financeiramente. Em empregos precários e pesados. Durante essa etapa da trajetória da vida dos gestores, há alguns relatos de episódios de discriminação racial. Vários ligados a insultos e ofensas racistas.

[...] Quando trabalhei como técnico em eletrônica, tive alguns atritos com clientes por causa do prazo de entrega dos aparelhos. Aí sempre aparecia alguém com xingamento de crioulo, negro, vagabundo, preto não presta...essas coisas. Aí não agüentei... entreguei todo o serviço, joguei todas as minhas ferramentas fora e fui trabalhar como vigilante. Fui trabalhar como segurança no metrô. Muitas vezes, precisava chamar atenção de algum usuário, para não depredar a estação e muitos não aceitavam. Me chamavam de negro e burro.(Gestor entrevistado).

Os insultos e ofensas racistas vivenciados pelos gestores durante a infância, adolescência e nas primeiras experiências de trabalho remunerado é uma prática comum na sociedade brasileira. Segundo Guimarães (2000), a prática de insultar o outro está diretamente ligada a um tipo de relação de poder vinculada à reprodução de uma ordem moral, ou à legitimação de uma hierarquia entre os grupos sociais. Para esse autor, os insultos raciais procuraram legitimar a hierarquia social baseada na ideia de raça. Os insultos e as ofensas raciais também estão vinculados ao estigma social.

Com relação à trajetória profissional na empresa atual, constatamos que os gestores foram promovidos por sua competência, sua experiência, mérito e comprometimento com os valores das organizações em que atuam. É interessante notar



11

que poucos passaram por sistemas estruturados de carreira ou promoção. A maioria foi identificada com as qualidades necessárias para os cargos de chefia por seus superiores e não há, na visão dos entrevistados, nenhuma vinculação entre a sua cor/raça e o seu processo de ascensão na empresa.

Mas, se as empresas não dificultaram a ascensão dos gestores por meio de políticas e práticas organizacionais, o mesmo não pode ser constatado no relacionamento com os demais empregados ou clientes da empresa, pois, foram vários os relatos de discriminação racial vivenciados pelos gestores. Um dos gestores entrevistados foi confundido com um segurança e quase impedido de entrar para a sua posse no cargo de chefia.

Quando assumi o posto de gerente de operações do *shopping*, alguns lojistas dispararam um *e-mail* anônimo com a seguinte mensagem: ‘agora o *shopping* contratou um gerente negro... O que um negro sabe fazer? Negro quando não na entrada, na saída é certa e outras coisas mais’. Este *e-mail* foi para a administração do *shopping* e para os outros gerentes. (Gestor entrevistado).

Houve ainda relatos de empregados que solicitaram mudança de setor, ou simplesmente não respeitavam a autoridade do gestor sem maiores explicações. Os gestores relataram que percebiam um estranhamento por parte de empregados e clientes da empresa quando eles/elas se identificavam como responsáveis por uma determinada área da empresa.

Segundo Guimarães (1999), o racismo no Brasil passou por duas fases distintas. Em um primeiro momento, a discriminação racial era aberta, mas informal e influenciada pela discriminação de classe e gênero. Este fato acabou gerando segregação em espaços públicos e privados: bares, restaurantes, igrejas. No momento atual, a discriminação racial segue os mecanismos de mercado, isolando indivíduos e não grupos; ou mecanismos psicológicos de inferiorização das características individuais, o que levaria a autodiscriminação. No Brasil, existe uma invisibilidade do racismo que é confundido com a discriminação por classe, ou até mesmo negado como uma prática social.

Assim, em nosso país, a maioria dos brasileiros nega ser racista, mas demonstra preconceito contra os negros (RODRIGUES, 1995). O estranhamento é uma das formas mais nítidas de reconhecimento de uma hierarquia social entre brancos e negros no



12

mercado de trabalho. A maioria das pessoas estranha quando veem um negro em um posto de destaque na estrutura ocupacional. E, neste sentido, todos os entrevistados relataram episódios em que eles foram confundidos com empregados de cargos inferiores, como é o caso do subsecretário confundido com o segurança e do assessor de comunicação confundido com um motorista.

Mas os relatos apresentados também apresentaram pontos positivos com relação à trajetória dos gestores. Se houve dificuldades com clientes e outros parceiros da empresa, os entrevistados não apontaram nenhuma dificuldade no exercício de sua autoridade enquanto gestores. Considerando seus superiores e seus subordinados, nenhum entrevistado relatou qualquer evento de cunho racial que tenha marcado sua trajetória ascendente na empresa. Pelo contrário, no fato em que o gestor foi discriminado por um cliente, a empresa em questão apoiou a decisão do gestor em processar o cliente por injúria racial.

A promoção e a acessão aos cargos de chefia revelaram duas práticas comuns: a valorização da construção da carreira na própria empresa, começando em cargos mais baixos da estrutura ocupacional, até os cargos de nível gerencial e, a importância das indicações, da rede social e da boa imagem do entrevistado como um 'trabalhador dedicado e eficiente'.

Assim, foi fundamental para a carreira dos nossos entrevistados a total adesão às políticas da empresa no que se refere à gestão de pessoas, aos produtos e aos processos organizacionais. E, neste sentido, todos fizeram questão de ressaltar que a promoção aconteceu em função da dedicação, da escolaridade, do profissionalismo, da experiência e das boas relações interpessoais construídas no interior da organização.

Com relação a mudanças no estilo de vida, os gestores não relataram grandes alterações, apenas aquelas da ordem do cotidiano, fora da empresa, que aconteceram mais em função do tempo destinado ao lazer e à família, o que ficou comprometido com as novas responsabilidades. Questionados sobre a permanência de contatos com os grupos de origem (infância e juventude), os entrevistados relataram que o afastamento ocorreu naturalmente, não havendo relação direta com ao cargo de chefia. No entanto, nesta esfera, a questão de um novo tipo de consumo resultou para alguns entrevistados em manifestações implícitas de diferenciação por cor. Os gestores relataram fatos



13

relacionados ao consumo no qual passaram por situações constrangedoras, pelo fato de alguns vendedores não acreditarem que um bem de valor poderia ser adquirido por um negro. Em um dos casos, um gestor chegou a uma loja com a esposa para a compra de um colchão de molas. O casal foi ignorado pelos vendedores; e, em outro caso, um vendedor atendia um dos gestores e parou de atendê-lo, subitamente, quando outros clientes não negros chegaram à loja. Um dos entrevistados afirmou nunca ter passando por eventos de ‘discriminação’ racial no consumo, pois sabe os lugares que “pode” e “não pode” frequentar.

Parece, assim, que a lógica das demonstrações de racismo que misturam questões de raça, educação e posição social são compreendidas por todos como tendo uma mesma função: explicitar aos negros qual é o seu lugar na sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das barreiras e das dificuldades encontradas pelos gestores entrevistados no processo de ascensão profissional, todos acreditam que foram a escolaridade e o esforço pessoal os fatores que mais contribuíram para o seu sucesso profissional.

Os eventos de discriminação, percebidos ao longo da trajetória de cada um foi um elemento a mais que motivou os entrevistados a persistirem na busca pelo sucesso profissional. E, neste sentido, essa foi a mensagem transmitida por esses gestores: ‘se cheguei lá com o meu esforço, qualquer um pode chegar também’.

A questão das desigualdades raciais é considerada um elemento integrante da sociedade brasileira, impossível de ser eliminada, mas que pode ser vencida com o esforço próprio. É por isso que a maioria dos entrevistados é contra, ou tem alguma resistência a qualquer tipo de política pública voltada exclusivamente para os negros.

A principal conclusão da pesquisa é que brancos e negros não vivenciam as mesmas oportunidades de ascensão social na sociedade brasileira. Particularmente, no mercado de trabalho, pode haver barreiras de cunho racial que dificultem a mobilidade dos negros a postos mais estratégicos nas organizações. Essas barreiras estão relacionadas à origem familiar, a processos de discriminação racial, vivenciados na infância e na adolescência e às dificuldades de acesso às oportunidades de trabalho em



14

cargos mais qualificados. A situação de pobreza da família de origem também influencia na inserção precoce no mercado de trabalho, o que acaba comprometendo os projetos de conclusão da escolaridade regular. Os negros no Brasil acumulam uma série de desvantagens que tornam o seu percurso profissional mais difícil no mercado de trabalho.

Na visão de alguns autores, a explicação para negros e mestiços terem estado em posição subalterna na hierarquia social era a proximidade com o período escravocrata. Essas diferenças iriam desaparecer com o tempo e com o desenvolvimento econômico do país. Ou seja, o desenvolvimento econômico reduziria a distância entre negros e brancos na sociedade brasileira. Este estudo comprova que ainda precisamos avançar muito e, neste sentido, as desigualdades raciais, visíveis no mercado de trabalho, ainda é uma marca importante da sociedade brasileira.

Nosso estudo constatou, em um primeiro momento que, no período de 1999 a 2009, o mercado de trabalho ampliou as oportunidades para todos os grupos analisados: homens brancos e mulheres brancas e homens negros e mulheres negras. No entanto, em quase todos os dados apresentados, a distância entre os grupos continua proporcionalmente elevada refletindo uma hierarquia que caracteriza as relações de gênero e de raça em nosso país. Assim, os negros, homens e mulheres negros, estão proporcionalmente em maior número entre os desocupados, ocupam os cargos menos qualificados, recebem uma remuneração menor, ingressam mais cedo no mercado de trabalho e, principalmente, são sub-representados em cargos de chefia.

Um aspecto positivo que a nossa pesquisa apontou foi o aumento da autodeclaração dos negros, o que pode significar uma consciência maior sobre a situação social deste grupo. Outro aspecto positivo para todos os grupos foi o aumento da escolaridade, o que aponta para a eficácia das atuais políticas públicas de educação.

O nosso estudo qualitativo foi particularmente esclarecedor. Primeiramente, pela forma como os gestores se posicionaram para responder as questões do roteiro de entrevista. Uma revelação importante é a diferença que sentimos entre a posição dos homens negros e das mulheres negras. Os homens falaram mais, desenvolveram suas ideias, se emocionaram em alguns momentos e se posicionaram mais claramente frente às manifestações de discriminação racial. Algumas mulheres, ao contrário, foram mais



15

fechadas, desconfiaram da pesquisa e não desenvolveram as respostas. Esses comportamentos sugerem que as mulheres negras realmente vivenciam um grau mais elevado de discriminação racial. A questão da raça se soma ao gênero e à sua condição social de origem.

Outra constatação importante foi a inexistência de processos formalizados de gestão de carreiras nas organizações. Com exceção das instituições públicas que adotam processos de seleção interna ou indicação política, notamos que as empresas adotam um sistema linear de carreira, privilegiando a experiência adquirida com a ocupação de vários cargos na organização e a indicação de um gestor que identifica o potencial do funcionário para a ocupação de um cargo gerencial. Neste sentido, não identificamos, na fala dos empregados, qualquer restrição das organizações aos entrevistados em função do gênero e da cor. E também, de uma forma positiva, percebemos o apoio organizacional nos casos eventos de discriminação racial vivenciados pelos gestores.

Sobre essa questão, ficou também comprovado que o fato dos negros estarem ocupando cargos estratégicos, não significa que estão afastados de manifestações racistas presentes em outras esferas da vida pública. Os insultos e as ofensas, em função da cor, foram relatados por todos os gestores entrevistados. No entanto, parece que a questão é mais séria no relacionamento do gestor com os clientes da empresa.

Apesar dos avanços observados na última década com relação à visibilidade desta questão – por meio de iniciativas públicas como a instalação da SEPIR (Secretaria de Promoção da Igualdade Racial), criada pelo Governo Federal, em 2003 –, as discussões políticas em torno do Estatuto da igualdade racial – aprovado pelo Congresso em 2010 –, e as iniciativas privadas, como a instalação de comissões pró-igualdade de gênero e raça em algumas empresas, a questão racial continua sendo, para a maioria da população, negra e não negra, um tema polêmico, difícil, e que provoca pouca mobilização social.

Observamos, enfim, ao longo da década, o fortalecimento das organizações não governamentais de cunho racial que, apesar das inúmeras dificuldades, mantêm o debate sobre o racismo presente em várias esferas sociais.

REFERÊNCIAS



16

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Editora Ática, 1965.

FIGUEIREDO, Ângela. **Novas elites de cor**: estudo sobre os profissionais liberais negros de Salvador. São Paulo: Anablume, 2002.

FREYRE, Gilberto. **Casa Grande & Senzala**. Introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil. 16.a. edição. Rio de Janeiro: José Olympio, 1973.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 27.^a edição. São Paulo: Companhia Editora Nacional: Publifolha, 2000.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Ed. 34, 1999.

_____, Antônio Sérgio e HUNTLEY, Lyn e,. **Tirando a máscara**: ensaios sobre o racismo no Brasil. São Paulo: Paz e Terra, 2000

_____, Antônio Sérgio Alfredo Guimarães. **O insulto racial**: as ofensas verbais registradas em queixas de discriminação. Rio de Janeiro: Estudos afro-asiáticos, n. 38, 2000.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdade raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Graal, 1979.

_____, Carlos, VALLE, Nelson e LIMA, Márcia. **Cor e estratificação social**. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 1999.

_____, Carlos. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In:Maio, Marcos e Santos, Ricardo. **Raça, ciência e sociedade**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1996.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Notas técnicas**, 2010. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 20/08/2009

PASTORE, José e SILVA, Nelson Vale. **Mobilidade social no Brasil**. São Paulo: Mkron, 2000.

OSÓRIO. Rafael Guerreiro. **A mobilidade social dos negros brasileiros**. Texto para discussão n. 1033. Brasília, 2004. Disponível em www.ipea.gov.br. Acesso em: 21/05/2009

SANSONE. Lívio. **Cor, classe e modernidade em duas áreas da Bahia**. In: Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, 1993, p.143-175.

SILVA. Regina Márcio. **Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Instituto de Filosofia e Ciências Sociais. Rio de Janeiro, 2001.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

17

TELLES, E. **Características sociais dos trabalhadores informais**: o caso das regiões metropolitanas no Brasil. In: Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, 1990.

_____, E. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará/Fundação Ford, 2003.

RODRIGUES, Fernando. Racismo cordial. In: TURRA, Cleusa e VENTURINI, Gustavo. **Folha de São Paulo/Datafolha**. Racismo Cordial: a mais completa análise sobre o preconceito de cor no Brasil. São Paulo: Ática, 1995.