

35º Encontro Anual da Anpocs

GT06 – Desigualdade e Estratificação Social

**Barreiras raciais e mobilidade ocupacional: um estudo sobre a ascensão dos negros
no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte**

Andréa Alcione de Souza

1 INTRODUÇÃO

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, além da 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), além da capacidade de aproveitamento das oportunidades existentes. Contribuiu para essa visão os trabalhos pioneiros de Gilberto Freyre (FREYRE, 1973, 2000), Donald Pierson (PIERSON, 1942) entre outros autores.

No entanto, pesquisadores com 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 visíveis, principalmente, no âmbito do trabalho.

O objetivo deste artigo¹ é analisar como as barreiras raciais influenciaram na trajetória profissional de negros e negras, que ocupam cargos estratégicos em organizações públicas e privadas da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

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 (FIP) da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais no ano de 2010.

2 BREVE DISCUSSÃO TEÓRICA

2.1 Mobilidade social e desigualdades raciais no Brasil

A questão da mobilidade social dos negros na sociedade brasileira foi um dos temas centrais na obra de Freyre (2000). Esse autor, analisando a ascensão do bacharel e do mulato, afirma que a concessão de títulos acadêmicos a este segmento da população possibilitou um meio efetivo de ascensão social. Aliás, foi por meio dos bacharéis – filhos e genros dos senhores – formados pelas Faculdades de Direito, que as transformações foram introduzidas.

Primeiro, com mudanças de hábitos e valores que criaram novos estilos de vida importados da Europa. Depois, com a ideia de progresso material, introduzida pelos bacharéis positivistas. Estes foram os principais vetores da modernização da sociedade patriarcal. Assim, o bacharel e o mulato, na visão de Freyre (2000), constituem elementos de diferenciação numa sociedade que procurava se integrar pela acomodação dos antagonismos. Para este autor, a ascensão do mulato está relacionada à miscigenação. Os traços finos e a aparência embranquecida do mulato foram fundamentais para a sua aceitação na sociedade da época e para a valorização da integração inter-racial.

Dessa forma, o trabalho deste autor influenciou os estudos posteriores sobre as relações raciais no Brasil pós-colonial. A primeira geração de autores desta temática – mesmo mudando o foco de atenção da contribuição das raças para a construção da cultura brasileira em prol da análise das relações raciais concretas no período de mudanças sociais no Brasil –, não abandonou o ideal de convivência pacífica entre brancos e negros. Assim, partindo da influência da obra central de Freire (2000), os primeiros estudos no Brasil sobre as relações raciais em uma sociedade de classes que surgiram a partir de 1930, legitimaram a ‘democracia racial brasileira’, afirmando que, em nosso país, não havia conflitos raciais abertos.

Estes trabalhos tomavam como referência o modelo de segregação racial presente na época nos Estados Unidos e em outras nações. Segundo Figueiredo (2002), os trabalhos de Donald Pierson e de Thales de Azevedo² descrevem a sociedade brasileira

² AZEVEDO, Thales. **As elites de cor**: um estudo sobre a ascensão social. São Paulo: Nacional, 1955.
PIERSON, Donald. **Branco e pretos na Bahia**. São Paulo, Nacional, 1942.

como multirracial e de classes. Para esses autores, o preconceito de cor poderia ser amenizado a partir de mecanismos de embranquecimento biológico ou social, tais como casamentos inter-raciais, aumento da educação e apadrinhamento. 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.

Em outra perspectiva, Florestan Fernandes (1965) analisa a inserção do negro na sociedade de classes, após o fim do regime escravista. Seus estudos, juntamente com os de outros autores, é um marco para a compreensão da inserção do negro no mercado de trabalho no país. A partir do momento que se estabeleceu a ordem capitalista no Brasil, foi necessário refletir sobre: de que forma a discriminação racial também poderia implicar desigualdade social.

Fernandes (1965), analisando o desenvolvimento econômico dessa época e refletindo sobre a urbanização da cidade de São Paulo, percebeu o destino dos ex-escravos nesta cidade. O autor, inicialmente, chamou a atenção para o fato de que, após a abolição, nenhuma instituição brasileira se responsabilizou por tratar da inserção dos negros neste novo contexto. Para este autor, foi justamente a omissão do branco, e não sua ação, que influenciou a permanência da população negra em condições desfavoráveis na estrutura social da ordem competitiva. Ambos, negros e brancos se conformaram nos moldes do antigo regime. Os brancos, que compunham a elite da época, permaneceram utilizando mecanismos de apadrinhamento, remetendo as relações raciais ao paternalismo tradicionalista. Por outro lado, acionavam os mecanismos de repressão e controle frente a qualquer forma de ameaça às relações de poder vigentes.

A ascensão de negros e mulatos no período de transição se deu muito mais em função deste paternalismo, do que por socialização na nova ordem. Neste sentido, na sociedade de classes no Brasil os negros não se libertaram da sua condição de escravo, de cria da casa, e se comportavam passivamente, assumindo uma postura de subserviência em troca de pequenos favores e proteção. Aqui também as representações negativas do negro serviram para confirmar o seu lugar na nova sociedade que se desenhava. Era considerado normal, pelas instituições, que neste grupo estivesse a maioria dos criminosos, prostitutas e vagabundos.

Apesar de não acreditar em democracia racial, Florestan Fernandes (1965) era otimista ao pensar que o desenvolvimento da sociedade capitalista poderia contribuir para a redução das desigualdades raciais no país. Já para Furtado (2000), o homem formado no regime de escravidão estava totalmente desaparelhado para responder aos estímulos econômicos, principalmente por não possuir hábitos familiares e desconhecer a ideia de acumulação de riqueza. Seu desenvolvimento mental, neste sentido, é 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 primeiro momento, de passividade frente às transformações econômicas do país. Além de ocupar os serviços mais degradantes, Furtado (2000) ressalta que, nos processos de contratação, 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.

O afastamento do passado escravista não representou avanços sociais para a população negra no Brasil. Pelo contrário, o que se observa, após mais de cem anos da abolição, é a sub-representação dos negros na estrutura social brasileira. Os negros e pardos que conseguem ascender na estrutura social se afastam da cultura africana, aderindo à ideologia racial branca.

Para os autores citados acima, haveria uma ‘porta entreaberta’ para os negros compartilharem oportunidades anteriormente negadas. E os poucos que conseguem a ascensão social seriam prova de que no Brasil ainda há uma relação harmoniosa entre as raças, na qual o reconhecimento profissional não passaria pela cor da pele. Para Osório (2004) a armadilha deste pensamento é a cooptação dos próprios negros que, chegando ao topo da pirâmide social, ao lado das elites brancas, acabam por se tornar os maiores defensores da pretensa democracia racial. Longe de demonstrarem a inexistência de barreiras raciais, o pequeno número de negros que ascendem profissionalmente na estrutura ocupacional das organizações confirma que os indivíduos negros no Brasil estão confinados aos estratos inferiores do mercado de trabalho.

Para Hasenbalg (1979), a população negra, no mercado de trabalho do 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.

Assim, a sobrerrepresentação dos negros nos estratos inferiores do mercado de trabalho implica uma desvantagem, logo de partida, para as novas gerações. 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 a 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 mesmo neste período.

Ainda segundo Telles (2003), 20 anos depois, os trabalhos de Pastore e Silva (2000)³, com base em dados estatísticos da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) confirmaram os dados da pesquisa anterior: a mobilidade social no país estava diretamente relacionada às questões estruturais capazes de gerar novos empregos. Analisando os homens brasileiros que exerciam 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 resultado 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.

Segundo Hasenbalg, Silva e Lima (1999), essa informação nos permite rejeitar a hipótese de igualdade de oportunidades para os diferentes grupos de cor. Segundo esses

³ PASTORE, José; SILVA, Nelson Vale. **Mobilidade social no Brasil**. São Paulo: Mkron, 2000.

autores, 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 com poucas chances de ascensão é uma realidade no mercado de trabalho das principais regiões metropolitanas do país.

3 A METODOLOGIA

Por meio da pesquisa qualitativa, coletamos e produzimos dados que nos permitiram analisar, a partir da visão dos entrevistados, as barreiras e as facilidades encontradas ao longo de sua trajetória profissional. Com a ajuda de um roteiro de pesquisa semiestruturado foi possível realizarmos 10 entrevistas em profundidade. Entrevistamos cinco mulheres e cinco homens negros que ocupam cargos de chefia de importância estratégica dentro da estrutura de carreira da empresa.

O roteiro semiestruturado nos possibilitou coletar as informações previstas e nos garantiu a flexibilidade necessária para incluir novas questões e aprofundarmos em falas significativas para o nosso trabalho. Tivemos o cuidado de realizar todas as perguntas e, ao mesmo tempo, deixar o entrevistado livre para comentar algum assunto, do interesse da pesquisa, que não havia sido contemplado no roteiro.

A identidade dos entrevistados e das empresas foi preservada. Mas, ressaltamos que o nosso quadro de entrevistados foi o mais diversificado possível. Registramos aqui, também, nossa dificuldade para identificarmos os profissionais com o perfil necessário para a nossa pesquisa.

Este fato acabou confirmando um dado nacional que nos mostra que, das 500 maiores empresas brasileiras, apenas 3,4%⁴ têm negros no seu quadro executivo. Todas as entrevistas foram realizadas no período de agosto a novembro de 2010.

⁴ Dado da publicação: perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil (INSTITUTO ETHOS, 2005).

4 A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE GESTORES NEGROS EM EMPRESAS DA RMBH

4.1 Perfil dos gestores

Dos cinco gestores entrevistados⁵, temos 01 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 em que atuam. Os cargos ocupados possuem responsabilidades complexas, contando para isso, com secretarias e assessorias que auxiliam os gestores no trabalho cotidiano. Todos são casados e possuem filhos e, como já informado anteriormente, todos se autodeclararam negros.

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 agência bancária; e a quinta é diretora do departamento de comunicação de uma prefeitura⁶. 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.

Este fato confirma as pesquisas já realizadas que comprovam que mulheres recebem menos que os homens, mesmo em cargos com as mesmas responsabilidades. Com relação à escolaridade formal, uma das entrevistadas concluiu o mestrado em Educação, uma possui o ensino médio e as demais têm cursos superiores em suas áreas de atuação. Com relação ao estado civil, uma entrevistada é divorciada e possui duas

⁵ Para resguardarmos a identidade dos entrevistados, chamaremos o gestor do supermercado de João; o gestor do *shopping center* de Pedro; o gestor de pessoal do grupo industrial de Joaquim; o subsecretário de um órgão público estadual de Carlos e o assessor de comunicação de uma prefeitura da RMBH de Paulo.

⁶ Chamaremos a gerente da loja de móveis de Rosa; a secretária municipal de Maria; a diretora do departamento de comunicação de uma prefeitura de Paula; a gerente de uma agência bancária de Marta; a gerente de supermercado de Ana.

filhas; uma é viúva e possui um filho; uma é casada com filhos; e duas são solteiras sem filhos. Uma informação que chama a atenção é que todas afirmaram que além do trabalho como gestoras, são parcialmente responsáveis pelos afazeres domésticos em casa.

Com relação à origem familiar, três gestores vieram de famílias muito pobres, com muitos irmãos, cujos pais trabalhavam em ocupações operacionais de baixa remuneração: lavoura, carpintaria, motorista, militar e a mãe era dona de casa. Os pais tiveram instrução básica.

Dois entrevistados afirmaram que a família de origem era de classe média baixa. Nestes casos, a mãe trabalhava para ajudar no sustento da casa. Mas, todos afirmaram que a sua condição social hoje é bem melhor do que a condição a qual vivenciaram na época da infância e da adolescência. Com relação às mulheres, todas afirmaram que também viveram condições difíceis junto a suas famílias de origem.

4.2. As barreiras de origem e a trajetória educacional

Neste ponto, confirmam-se as primeiras ideias sobre a mobilidade social dos negros. A origem familiar, geralmente muito pobre, dificulta, ou retarda a qualificação dos negros para uma entrada mais positiva no mercado de trabalho. Para exemplificar essa questão, iremos apresentar alguns fragmentos de falas que indicam essas dificuldades.

Morávamos em uma casa muito pequena; meu pai era carpinteiro e minha mãe do lar. Meus outros irmãos estudaram até o 2º grau. Parei de estudar para trabalhar. Mas o meu sonho sempre foi fazer uma universidade. Somente voltei a estudar mais tarde, quando tive condições de pagar uma escola privada. (João).⁷

Éramos muito pobres... de não ter café da manhã em casa. Os dois fizeram apenas o primário. Meu pai, após aposentar como ferroviário trabalhou como pintor para complementar a renda, mas não dava para pagar nossos estudos. Ele já havia se aposentado por invalidez. Todos os meus irmãos pararam de estudar... éramos 10 filhos. Mas eu queria continuar e para não sacrificar a minha família, fui até a escola e me ofereci para trabalhar varrendo e limpando banheiro. O diretor gostou da minha atitude e me colocou para trabalhar na secretaria. Assim, pude continuar estudando. (Joaquim).⁸

⁷ Entrevista gravada em 14/08/2010.

⁸ Entrevista gravada em 20/08/2010.

As dificuldades de acesso à escolaridade ficam claras 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 se compararmos com a situação dos brancos.

Hasenbalg e Silva (2003) já haviam concluído que as famílias chefiadas por negros apresentam uma situação de desvantagens, se comparada às famílias chefiadas por outros grupos. O nível de escolaridade dos chefes de famílias brancas supera, em mais de dois anos, o dos chefes de famílias negras. O tamanho das famílias negras é maior do que das famílias brancas, o que dificulta a distribuição dos recursos familiares “centrados no capital social, cultural e econômico” (HASENBALG; SILVA, 2003, p. 81). A dificuldade das famílias negras em acessar e acumular recursos compromete a socialização das gerações futuras.

No caso dos nossos entrevistados, todos vieram de famílias grandes com o número de filhos variando de cinco a doze. Apenas um dos entrevistados afirmou que os pais apoiavam ativamente o estudo dos filhos. “Minha mãe era dona de casa e meu pai militar; éramos uma família de classe média baixa. Hoje em dia, estão mortos, mas quando vivos, incentivavam muito a educação dos filhos. Eu só podia sair depois de estudar.” (Carlos).⁹

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 influenciou na trajetória ascendente dos nossos entrevistados.

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 adequar a essa situação. Ou seja, a orientação que prevalecia, segundo os entrevistados, era a acomodação e o reconhecimento de um lugar na sociedade para negros e brancos.

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

⁹ Entrevista gravada em 03/08/2010.

era bom em matemática. Sempre fui. E quando os outros alunos percebiam isso, se aproximavam de mim e paravam de me zoar.” (João).¹⁰

Na minha escola, todo garoto que era negro era chamado de crioulo, filhote de urubu e outras coisas. Quando eu era pequeno, eu dava porrada, eu ficava puto. Brigava, caía na mão, dava pancada. Muitas vezes, eu apanhava, muitas vezes, eu levava ressentimentos para casa. Isso não me afetou tanto, por que eu ‘interferi’ no meu destino. (Pedro).¹¹

Com relação às mulheres, os insultos na infância se concentraram no trato da aparência física, principalmente com relação à textura dos cabelos.

Falavam que o meu cabelo era ruim, então eu fazia tranças para ficar melhor. Eles sempre faziam brincadeiras e piadas com o meu cabelo, principalmente as outras meninas. (Ana)

Na minha infância me chamavam de macaca. Eles sempre criticavam o meu cabelo e a cor da minha pele. E no interior isso complicado. A negra não consegue arrumar um namorado, pois ela não se enquadra nos padrões de beleza (Maria)¹²

Uma das entrevistadas afirmou que reagia com violência aos insultos. Chegava a brigar na escola quando ouvia algum apelido referente à sua cor. Levantamos também que os gestores não foram orientados pelos familiares a reagirem com relação a insultos e piadas de cunho racial. No caso de um gestor os pais apenas orientavam os filhos para não se envolverem em brigas e conflitos referentes a esta questão. Um dos gestores afirmou que a família de origem pobre, tinha muito orgulho da cor. Este fato incentivou o gestor a se envolver, desde muito cedo, em movimentos de direitos humanos que tratavam da questão racial.

Pedro foi questionado sobre o significado de ‘interferir no meu destino’. Segundo ele, o dizer está ligado a uma posição que o homem negro deve assumir desde pequeno. Ou seja, relevar as questões que nos magoam e seguir em frente, vencendo as dificuldades.

No discurso destes gestores, há uma clara intenção de vencer as barreiras não transpostas pelos seus pais, na tentativa de sair da situação de pobreza e de dificuldades

¹⁰ Entrevista gravada em 15/09/2010.

¹¹ Entrevista gravada em 05/08/2010.

¹² Entrevista gravada em 20/09/2010.

vivenciadas na infância. Neste sentido, a questão racial era mais uma barreira que deveria ser vencida.

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 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 um ‘padrinho’ ou uma ‘madrinha’ dos nossos gestores, mas sim, pessoas que apoiaram de formas distintas as decisões dos gestores.

Assim, João, o gerente de supermercado, identificou a irmã mais velha como a grande apoiadora para que ele continuasse os estudos. Joaquim, gestor da área industrial, falou emocionado, de um vizinho que ele considera como um segundo pai. Pedro e Paulo apontaram seus professores do ginásio como grandes apoiadores. Carlos se espelhava na atuação das suas tias, que inclusive militavam contra o preconceito racial na região em que moravam.

4.3 A inserção no mercado de trabalho

Os dados estatísticos divulgados por órgãos oficiais comprovam 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. Os primeiros empregos eram quase sempre precários.

João, por exemplo, começou a trabalhar com 13 anos em uma serralheria e, depois, trabalhou como ourives. Essas duas ocupações não foram registradas em sua carteira de trabalho. Pedro, que morava na zona rural de sua cidade, trabalhava na roça ajudando seu pai. Joaquim, como já mencionado, começou trabalhando na secretaria da escola, na qual cursou o segundo grau. Depois, trabalhou como caixa de uma pizzaria. Carlos ingressou no mercado de trabalho como militar aos 19 anos e, quando passou no vestibular para o curso de Economia, rapidamente, conseguiu um emprego em um banco privado. Já, Paulo, aos 17 anos, trabalhou como ajudante em uma loja de roupas. Os empregos eram precários, com baixos salários, mas possibilitavam aos gestores o estudo

noturno e a ajuda no sustento da família. Marta fazia tranças antes de fazer o concurso que lhe deu acesso à instituição bancária onde trabalha atualmente. Ana começou vendendo verduras com a mãe aos 10 anos de idade. Paula trabalhou como babá aos 11 anos e Rosa trabalhou como auxiliar de produção em uma fábrica de cosméticos quando tinha apenas 15 anos. A trajetória de Maria se diferencia das demais. Maria saiu do interior do estado e chegou a Belo Horizonte para ocupar o cargo de professora de uma escola municipal. Foi assim que ela iniciou sua trajetória profissional.

Durante a etapa de inserção no mercado de trabalho, vários gestores relataram episódios de discriminação racial. Vários ligados a insultos e ofensas racistas.

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 procuram legitimar a hierarquia social baseada na ideia de raça. Os insultos e ofensas raciais também estão vinculados ao estigma social.

Goffman (1963) define estigma como uma marca física ou moral que um determinado indivíduo possui e que é perceptível nas relações sociais de maneira tão marcante que impede que outras características do indivíduo estigmatizado sejam percebidas. Quando apresentados a estranhos, alguns atributos se destacam e nos ajudam a pré-conceber a sua **“identidade social”**. O caráter que é imputado ao indivíduo estranho, a partir do que se espera dele, é chamado pelo autor como **“identidade social virtual”**. Já os atributos e características que este mesmo indivíduo realmente possui, é chamado de **“identidade social real”**.

Para Goffman (1963), os indivíduos podem ser classificados em determinadas categorias sociais. Nestas categorias e, de acordo com o ambiente social, encontramos atributos que são considerados comuns entre seus membros. Quando não há divergência entre a identidade social real e a identidade social virtual, os indivíduos são considerados ‘normais’.

Em algumas situações, ocorrem divergências entre o que o indivíduo é e o que se espera que ele seja. Quando há essa discrepância, o estigma se revela. Assim, o estigma é muitas vezes depreciativo. O estigmatizado sofre as consequências de possuir determinados atributos. Quando se percebe que um indivíduo possui um atributo que não

condiz com que se espera como “normal”, este passa a ser estigmatizado. As consequências do estigma para o estigmatizado é o isolamento ou a discriminação.

O estigma é um fenômeno relacional percebido nas interações sociais. A relação entre estigmatizados e normais podem ser tensas. Atitudes de discriminação podem gerar uma atitude defensiva ou de retraimento do estigmatizado. Esse desconforto na relação entre o estigmatizado e o normal pode gerar a tendência de se evitar relações mistas.

O autor trata ainda dos tipos de reação que o estigmatizado pode adotar. O estigmatizado que aceita a sua situação pode tentar corrigir a base do seu estigma (por exemplo, por meio de cirurgias plásticas) ou, ainda, atingir resultados não esperados em função do seu estigma (como exemplo: um negro ocupando um alto posto em uma grande empresa no Brasil).

4.4 A trajetória na empresa atual

Na análise da trajetória profissional dos gestores entrevistados, percebemos que os caminhos foram distintos para os entrevistados. Pedro, o gestor operacional de um *shopping center* começou trabalhando muito cedo na lavoura com o pai; depois, trabalhou como apontador de uma obra federal, trabalhou em uma mineradora e, depois, como soldado da polícia militar, permanecendo nesse cargo militar por dois anos. Neste período, ele se envolveu em episódio de agressão para se defender e acabou sendo expulso da corporação.

Depois deste episódio, Pedro começou a trabalhar como revendedor de cerveja. O serviço era pesado e cansativo. Neste período, começou a frequentar uma igreja evangélica que lhe abriu as portas dos estudos novamente, voltando a cursar o 2º grau com dificuldades. Depois, trabalhou como técnico em eletrônica, como segurança no trem metropolitano de Belo Horizonte, de onde resolveu sair e voltar para sua cidade de origem (na região metropolitana de Belo Horizonte). Ficou desempregado durante sete meses e se empregou como faxineiro em um prédio no bairro Buritis, em Belo Horizonte.

Pedro foi questionado com relação ao processo de seleção que o levou ao cargo de gerente operacional do *Shopping Gama*. Havia mais dois profissionais concorrendo à vaga mas, segundo ele, foi sua escolha do salário. Pedro indicou um salário menor como pretensão de remuneração para o cargo. Atualmente, Pedro gerencia diretamente 172 pessoas no *Shopping Gama*. Ele supervisiona as tarefas operacionais relativas à

segurança, limpeza e manutenção das instalações do *shopping*. Para esse serviço, conta com a ajuda de uma secretária.

As trajetórias de Joaquim e João para a ascensão aos cargos atuais apresentam alguns pontos em comum. Ambos começaram nos cargos mais baixos da estrutura das empresas.

Joaquim começou como estagiário e João começou como caixa em um supermercado. Joaquim ocupou os cargos de auxiliar de pessoal, depois de técnico de pessoal, de coordenador e, finalmente, de gestor de pessoal do grupo. Joaquim é responsável pelas atividades operacionais (admissão, controle e demissão) de todo o pessoal de um grande grupo industrial de Minas Gerais. Para esse serviço, ele comanda diretamente 78 empregados no Brasil, cinco na Argentina e dois na Venezuela. Assessorando diretamente suas atividades, ele conta com o apoio de 10 empregados. Seu principal desafio no cargo, atualmente, é conseguir padronizar todos os processos referentes à gestão operacional das pessoas do grupo. João começou como caixa, depois foi promovido a repositor de mercadorias e quando surgiu uma oportunidade, foi promovido à gerente comercial de uma unidade do supermercado.

Nestes dois casos, os gestores percebem que as empresas utilizaram como critério de promoção o tempo de casa, a dedicação e a experiência dos gestores. Ou seja, ambos acreditam que foram promovidos por mérito. Pelo diferencial no desempenho e na dedicação à empresa.

A vida é feita de oportunidades. Eu acredito que cheguei aonde cheguei por estar no lugar certo, na hora certa e pensando na coisa certa. Na minha carreira, eu quis entrar onde a coisa não estava pronta, e isso é o meu diferencial. Fazer a mesma coisa que as pessoas fazem há 20 ou 30 anos não adianta, é preciso inovar. (Joaquim)

João construiu sua trajetória como gestor no supermercado X. Passou por vários cargos até ser promovido à gerente comercial e depois a gerente geral desta unidade. João afirma que sua ascensão aconteceu em função da sua facilidade de trabalhar com números e com pessoas. Além disso, passando por quase todas as funções do supermercado, acabou acumulando uma grande experiência para exercer bem essa função.

Após atuar como gestor, por aproximadamente oito anos, no supermercado X, João participou de um processo de seleção no supermercado Y e foi contratado como

gerente de uma unidade em um *shopping center*, localizado na região centro-sul de Belo Horizonte. João afirmou que a mudança aconteceu em função de uma melhor condição de trabalho e melhor remuneração.

Carlos e Paulo têm uma trajetória diferenciada, pois ambos atuam em organizações públicas. Ambos foram indicados para os cargos que ocupam. Carlos chegou ao posto que ocupa, em parte, por causa de seu envolvimento com grupos que faziam um monitoramento social. Ele foi funcionário público federal e, após estudar e aprofundar seus conhecimentos sobre a atividade policial no Estado, foi convidado para assumir o cargo que ocupa atualmente. Carlos coordena aproximadamente 12.000 pessoas espalhadas em vários órgãos de segurança pública. Entre outras atividades, ele é responsável pelo bem estar físico da população carcerária do Estado.

Paulo foi bancário, trabalhou no INSS e, quando cursava jornalismo, estagiou no Jornal Beta. Como bancário, Paulo trabalhou como escriturário do setor de inspetoria do banco privado. Seu superior, na época, era negro e criava várias dificuldades para Paulo durante o serviço. “Ele era negro e quando chegava no banco não cumprimentava ninguém, apenas a sua secretária que era loura de olhos azuis. Eu não existia para ele. No entanto, eu era muito bom na datilografia e ele acabou percebendo isso.” (Paulo).¹³

Depois, Paulo trabalhou por um mês no setor de arquivo de uma outra agência bancária. Ainda cursando o curso de jornalismo na PUC/Minas, foi convidado para trabalhar na assessoria de Comunicação de uma grande montadora de veículos. Nesta época, recebeu um convite para retornar para o jornal Beta para ser coordenador de um projeto da ‘rádio’ do jornal. Então, resolveu sair da montadora e aceitar o convite. Quando atuava no jornal, seu superior foi convidado para chefiar a área de jornalismo de uma grande emissora de TV. Este superior o convidou para ir com ele. Paulo, então, chefiou a área de reportagens da emissora.

Em 2005, Paulo foi convidado para assumir a assessoria de comunicação da prefeitura de uma cidade da Região Metropolitana de BH. Neste cargo, Paulo é responsável por todas as informações sobre a prefeitura e, particularmente sobre o prefeito, que são divulgadas na mídia. Além disso, Paulo assessora o prefeito na preparação de discursos, em entrevistas e também nas publicações oficiais do órgão, além de coordenar diretamente o trabalho de 25 pessoas.

¹³ Entrevista gravada em 28/09/2010.

Também neste caso, percebe-se que a experiência de ter atuado em diversas organizações foi fundamental para Paulo ocupar o lugar atual. Não se observa na trajetória interna das empresas nenhuma política ou ação que tenha comprometido ou dificultado a ascensão destes profissionais.

Com relação às mulheres a ascensão ao atual cargo não difere muito da experiência dos homens. Ana, por exemplo, trabalhou como embaladora, operadora de caixa, secretária, subgerente e depois foi promovida a gerente. Fica claro que a empresa adota um tipo de carreira linear na qual se destacam as variáveis como dedicação, tempo de casa e experiência em vários setores. É dessa forma que as organizações testam a confiança dos empregados para ocuparem postos mais elevados na estrutura organizacional. Marta foi aprovada em uma seleção interna do banco para ocupar o cargo gerencial. Segundo a entrevistada, os principais critérios foram experiência, conhecimento da área, objeto da seleção. Paula já trabalhava na instituição na área de educação. Depois que a entrevistada se formou em Jornalismo, foi convidada a ocupar o cargo atual. Rosa começou na atual empresa como vendedora.

Parece que realmente, nestes casos, a competência, a experiência, o mérito e o comprometimento organizacional foram as variáveis determinantes para o sucesso profissional dos gestores. No entanto, há que ressaltar que todos se apoiaram na ajuda de outros profissionais para indicação aos cargos. Ou seja, não identificamos nas empresas pesquisadas um sistema mais impessoal de acesso aos cargos de gerência.

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. Registramos vários relatos de discriminação racial vivenciados pelos gestores, quando já estavam nos cargos de chefia: “no dia da minha posse, me confundiram com um segurança.” (Carlos)

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 caga na entrada, na saída é certa e outras coisas mais’. Este *e-mail* foi para a administração do *shopping* para os outros gerentes. Mas eu não sinto nada, eu acredito que o preconceito está dentro da cabeça das pessoas. Não faz diferença para mim. Continuo fazendo o meu trabalho da melhor forma possível. Quando eu era pequeno eu dava porrada...agora eu não ligo. Mas uma coisa é certa. Se tiver um branco e um negro com o mesmo nível de escolaridade, com os mesmos conhecimentos e experiências, eles iriam escolher o branco. Pode olhar nos outros *shoppings* de BH. Você já viu algum negro na Administração? Acho que não... (Pedro)

Com as mulheres também não foi diferente. Todas relataram um episódio ou outro relacionado à questão racial. E, neste ponto é importante ressaltar que a cor é um elemento mais forte que o gênero, no que se diz respeito às manifestações de preconceito. Ana, por exemplo, afirmou que uma vez uma cliente pediu para falar com o gerente e quando viu que era eu, disse: “a gerente é aquela preta ali? Então não irei reclamar, pois não vai adiantar nada...”. Segundo Rosa, quando assumiu o cargo de gerência da atual empresa, alguns clientes a estranhavam e não a procuravam em caso de problemas.

Marta foi a única gerente a relatar problemas com subordinados quando assumiu o cargo gerencial. Segundo ela, a estagiária que trabalhava em seu setor não aceitava suas ordens e insistia em não seguir suas orientações. Marta tentou o diálogo, mas acabou demitindo a estagiária antes do final do seu contrato. Maria também relatou vários episódios de discriminação quando iniciou seu trabalho como professora da rede municipal. Mas, segundo ela, foram exatamente esses fatos que a levaram a se dedicar, na atual instituição, a questões relacionadas ao racismo.

A discriminação racial no Brasil, depois da escravidão, aconteceu por meio do empobrecimento e do abuso verbal, utilizando, para isso, a classe e a cor dos indivíduos. Há no país uma ideia geral que aponta a inferioridade dos povos africanos e, conseqüentemente, o baixo nível cultural de seus descendentes.

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 leva 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.

Em nosso país, a maioria dos brasileiros nega ser racista, mas demonstram 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 mercado de trabalho. A maioria das pessoas estranha quando vêem um negro em um posto de destaque na estrutura ocupacional. E, neste sentido, todos os entrevistados relataram episódios em que foram confundidos com empregados de cargos inferiores,

como o caso do subsecretário confundido com o segurança e o caso 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 como 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 episódio em que o gestor foi discriminado por um cliente, a empresa em questão apoiou a decisão do gestor em processá-lo por injúria racial.

O caso do entrevistado João também demonstra este fato. Ele construiu sua trajetória em uma empresa e depois optou por participar de um processo seletivo em outra organização como gestor. E, segundo ele, foi recebido de maneira positiva por todos na nova organização. Fica, então, evidente que a postura da empresa, no sentido de aceitar a diversidade de seu quadro funcional e de implementar uma cultura de respeito entre os empregados é fundamental para o sucesso dos gestores em questão. Ainda no que se refere a políticas organizacionais, percebe-se que são poucas as empresas que ainda adotam sistemas lineares de gestão de carreira.

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, produtos e 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 mudanças. As alterações do cotidiano fora da empresa aconteceram mais em função do tempo destinado ao lazer e à família, 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.

Em 96, quando fui comprar um carro, na empresa Y... Chegando lá não fui atendido; só depois de muito tempo chegou um vendedor e perguntou se eu estava procurando alguma coisa. Se fui lá eu queria ver um carro. Ele ficou perguntando minha renda, onde trabalhava, e muito desconfiado. Só depois que falei que era gerente do supermercado X que ele mudou os olhos e fez mais caso de mim. Em uma churrascaria que fui com minha mulher e filhos, também percebi olhares, e lá só havia branquinhos. Outra vez, que fui comprar um carro, fui com outra gerente do supermercado, e como ela é branquinha, o vendedor chegou e direcionou-se a ela perguntando qual carro desejava e falou que se ela quisesse, o motorista poderia fazer um teste *drive* também. O “motorista” era eu. Só comprei lá porque era o melhor preço. Outra vez, fui alugar meu apartamento e o homem ficou perguntando se o apartamento era meu mesmo; ele não acreditou que fosse. Por isso, eu sempre falo pra minha filha da importância do estudo pra ela provar que ela é melhor pra saber se colocar em qualquer lugar, em qualquer situação. (João)

Outros gestores relataram fatos 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.

Outros episódios foram relatados como, por exemplo, o caso do gestor que chegou a uma loja com a esposa para a compra de um colchão de molas, e foram ignorados pelos vendedores; e, outro caso, no qual um vendedor atendia um dos gestores e parou de atendê-lo quando outros clientes não negros chegaram à loja.

Segundo Schwarcz (2001), no Brasil o preconceito racial não tem ‘cara’. A maioria da população acredita que há racismo no país, mas não consegue reconhecê-lo. Em uma sociedade conhecida pela profunda desigualdade social, a discriminação racial se afirma de forma privada. Na esfera pública, há uma suposta garantia de igualdade. Porém, é no cotidiano da sociedade que acontece a explicitação do racismo: um vendedor que ignora um cliente negro, um segurança de *shopping* que segue com os olhos ou com os passos um visitante negro, e assim por diante.

Um dos entrevistados afirmou nunca ter passando por eventos de ‘discriminação’ racial em situações de consumo, pois sabe dos lugares que pode e não pode frequentar. Parece que a lógica das demonstrações de racismo que misturam questões de raça, educação e posição social é compreendida por todos como tendo uma mesma função: explicitar aos negros qual é o seu lugar na sociedade.

4.5 Percepção sobre a questão racial no Brasil

Apesar das barreiras e das dificuldades encontradas pelos gestores entrevistados no processo de ascensão profissional, todos acreditam que foi a escolaridade e o esforço pessoal 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 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: “Sou contra as cotas na universidade, pois sou tão capaz como um branco.” (Joaquim)

A cota, por exemplo, é a maior discriminação que existe. Porque tem que ser assim? Não é porque uns tem condições de estudar em escolas particulares que deve-se garantir um percentual pequeno pra negros, não. Essa política acaba desmotivando os negros, pois alguns acabam se sentindo satisfeitos com essa esmola. (João)

Não, não sou contra não. Sem ela seria pior; acho que teria que ser até mais ampliada, porque se nós tivéssemos um tratamento igualitário não precisaríamos disso. Nas universidades públicas, se tiver um negro e um branco, o branco vai e o negro fica; normal. Em uma grande empresa, em uma grande indústria, como você pode ver, que eu já citei aí, nos *shoppings*. Você pode ir ali no banco Y que você não vai ver negros; você não encontra. (Pedro)

Mas, para dois entrevistados, as políticas públicas que beneficiam os negros são fundamentais para a redução das desigualdades sociais. Carlos, que já havia militado no movimento negro, acredita que a sociedade possui uma dívida para com os negros e acredita que políticas de cotas, por exemplo, ajudaria, em curto prazo, o acesso de negros a condições mais justas na sociedade.

A questão das ações afirmativas no Brasil é polêmica e o debate geralmente é realizado com base em informações erradas a seu respeito. Na maioria das vezes, as ações afirmativas são entendidas como cotas para negros em universidades e empresas públicas e privadas.

Neste sentido, estaríamos reproduzindo a experiência norte-americana de tratamento da questão racial. Como somos um país distinto, com características diferenciadas com relação à composição da nossa população, não caberia importarmos um modelo que, para a maioria, não teria apresentado resultados tão expressivos (MEDEIROS, 2005).

Segundo Martins (2005), as políticas de ação afirmativa admitem uma perspectiva de reparação, o que está relacionado às injustiças do nosso passado escravista. As ações afirmativas também possuem um caráter de compensação, voltado para corrigir males do presente que poderiam comprometer o futuro dos negros jovens.

Parece que alguns dos nossos gestores concordam com opiniões contrárias às ações afirmativas alegando que, políticas universalistas, que atendessem a todos os brasileiros, seriam capazes de atender ao objetivo de reduzir as desigualdades raciais. Os opositores das ações afirmativas sugerem propostas como ‘melhorar a escola pública’ ou ‘melhorar a imagem do negro’ por meio de campanhas publicitárias.

Os gestores entrevistados reconhecem que existe discriminação racial no Brasil, sabem que passaram e passam por dificuldades relacionadas à sua cor, seja no âmbito profissional, pessoal ou de consumo, mas não reconhecem a necessidade de políticas públicas para o tratamento da questão. Para eles, o mais importante é assumir uma postura com relação à sua própria cor e raça e adotar uma estratégia pessoal para responder às questões de discriminação quando acontecerem.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa demonstrou que a trajetória dos gestores negros entrevistados foram marcadas por barreiras de cunho racial que influenciaram o processo de ascensão profissional. Essas barreiras foram relacionadas à origem familiar, aos processos de discriminação racial vivenciados na infância e na adolescência, além das dificuldades de acesso às oportunidades de trabalho em cargos mais qualificados.

Uma primeira constatação importante do trabalho 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 das 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.

Aqui, identificamos a questão do ‘estranhamento’ como forma de discriminação racial. Como apontado em nosso referencial teórico, não se espera que um negro esteja em um posto de comando. Há, como já afirmando anteriormente, um lugar para os negros e um lugar para os brancos. Questiona-se sobre a capacidade do negro em tomar decisões, sua qualificação e sua capacidade em exercer a autoridade necessária ao cargo.

Além disso, os gestores em função da mudança do seu estilo de vida ainda vivenciam eventos racistas em situações relacionadas ao consumo e ao lazer. Mas, essas manifestações são tomadas de forma isolada por esses gestores e a sutileza do racismo – à brasileira – não é suficiente para criar uma reação mais indignada em nossos gestores. Pelo contrário, apesar de reconhecerem que há desigualdades raciais no Brasil, os gestores tratam a questão como ‘episódios isolados’ de alguns indivíduos que ainda acreditam na inferioridade do negro. Assim, as estratégias para lidar com esses fatos são sempre individuais, muitas vezes de conformismo com a situação. Poucos foram os gestores que buscaram na justiça a reparação, em função de uma ofensa ou de um insulto.

É também importante ressaltar que a maior parte dos gestores entrevistados se colocou contrário as políticas de ação afirmativa ou de políticas públicas com recorte racial. Com exceção de dois gestores entrevistados, ambos já envolvidos em movimento contra a discriminação racial, os demais são contrários, por exemplo, às cotas para negros em universidades públicas. A explicação para esse posicionamento novamente reflete a falta da consciência social com relação à questão racial no Brasil.

Praticamente todos se consideram modelos de sucesso e vitória. Ao vencerem as barreiras da pobreza, das dificuldades de escolarização, da entrada precoce no mercado de trabalho, do acesso à qualificação, os gestores consideram que outros negros também

têm condições de seguir essa trajetória, por mais difícil que essa se apresente. Para isso, segundo os gestores, duas posturas são fundamentais: a recusa da vitimização e o empenho e dedicação no ambiente de trabalho. Para os nossos gestores, os negros devem sair do ‘lugar social’ reservados a eles por conta própria.

Figueiredo (2002) já havia identificado quatro categorias de posicionamento dos negros com relação a sua raça. Os ‘radicais’ são aqueles que reconhecem que o preconceito racial impõe vários tipos de desvantagens aos negros na sociedade brasileira e que soluções concretas no campo político e jurídico deveriam ser implantadas. Os ‘alternativos’ também reconhecem a gravidade das relações raciais no Brasil, mas afirmam que, com esforço e dedicação é possível vencer todas as barreiras. Os ‘assertivos’ enfatizam a cidadania brasileira como elo de pertencimento mais importante do que qualquer outra característica. Esses acreditam que a discriminação racial acontece com os outros, mas nunca com eles. E, por fim os ‘democráticos’, aqueles em que a questão da cor está completamente ausente de suas falas e se sentem indignados quando são questionados sobre esse assunto. Na nossa pesquisa, dois perfis se destacaram: os alternativos e os democráticos.

Apesar dos avanços observados na última década com relação à visibilidade desta questão por meio de iniciativas públicas como organização 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 também, 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. No entanto, parece que ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Ao perceberem que é possível transpor barreiras raciais com seus ‘exemplos’ de vida, os negros que ascendem a postos mais qualificados negam a importância de políticas de ações afirmativas para a redução das desigualdades raciais no país. As barreiras sociais impostas aos negros são fortes e se aliam a outras barreiras que interferem no processo de competição por recursos e lugares.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Thales. **As elites de cor numa cidade brasileira**: um estudo de ascensão social e classes sociais e grupos de prestígio. Salvador, EDUFBHA-EGBA, 1996

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. 16ª edição. Rio de Janeiro: José Olympio, 1973.

FREYRE, Gilberto. **Sobrados e Mocambos**. Introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil. 12ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2000.

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

GOFFMAN, Erving. **Estigma** – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 1963.

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

_____, Antônio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo, Editora 34, 2002.

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

_____, Carlos; VALLE, Nelson. **Origens e destinos** – desigualdades sociais ao longo da vida. Rio de Janeiro: Topbooks Ltda, 2003

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

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, dez/2005.

MARTINS, André Ricardo. Racismo e imprensa – argumentação no discurso sobre as cotas para negros nas universidades. In: SALES, Augusto dos Santos. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília, Coleção educação para todos, MEC/BID/UNESCO, 2005.

MEDEIROS, Carlos Alberto. Ação afirmativa no Brasil – um debate em curso. In: SALES, Augusto dos Santos. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília, Coleção educação para todos, MEC/BID/UNESCO, 2005.

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.

PIERSON, Donald. **Branços e pretos na Bahia**: estudo de contato racial. SP: Companhia Editora Nacional. 2a. edição, 1942

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.

SCHWARCZ, Lilia. **Racismo no Brasil**. São Paulo: Publifolha, 2001.

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

TOLEDO, José Roberto. **Negro ganha menos, oriental recebe mais**. *Folha de S.Paulo*. São Paulo, 24/03/2002, caderno trabalho (especial), p. 1 e 6.