

A INFLUÊNCIA DA DESIGUALDADE RACIAL NA ASCENSÃO PROFISSIONAL DA COMUNIDADE: O EMPECILHO AO PLANEJAR UMA CARREIRA

ARTHUR SANTANA¹
DAVI UECHI IBRAHIM RIBAS²
GABRIEL LEONI³
VINICIUS DE GOUVEIA FERREIRA NUNIS⁴
PROF. DR. RENATO MARCIO DOS SANTOS⁵

RESUMO

Com a abolição da escravidão ocorrida há 131 anos, a expectativa era que o recém- libertado povo negro desfrutasse plenamente da liberdade. Entretanto, com o passar do tempo, tornou-se evidente que a situação de vulnerabilidade persistia, apenas se transformando e se ocultando. Um dos domínios onde essa vulnerabilidade se manifesta de maneira clara é o âmbito profissional das pessoas negras. As discussões acerca das disparidades salariais, da sub-representação em cargos de liderança e das dificuldades enfrentadas no ambiente corporativo são reflexos inequívocos dessa realidade. Embora tenha havido um aumento na presença de negros nas universidades ao longo dos anos, um estudo divulgado em 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstra que ainda ocupam uma proporção reduzida de cargos de liderança. Adicionalmente, ao alcançarem essas posições de destaque, muitos indivíduos negros enfrentam o desafio de assimilação, uma vez que o ambiente não reflete sua identidade e cultura. Esta análise evidencia a persistência das desigualdades raciais na sociedade, mesmo após um longo período desde a abolição da escravidão. Ela destaca a importância de reconhecer e enfrentar essas desigualdades de forma eficaz, promovendo a diversidade e a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, independentemente de sua origem étnica.

Palavras-chave: carreiras; minorias; liderança; desigualdade; inclusão.

ABSTRACT

With the abolition of slavery that occurred 131 years ago, the expectation was that the newly liberated Black population would fully enjoy their freedom. However, over time, it became evident that their vulnerability persisted, only transforming and hiding itself. One of the domains where this vulnerability is unmistakably evident is in the professional sphere of Black individuals. Discussions surrounding wage disparities, underrepresentation in leadership roles, and the challenges faced in the corporate environment are clear reflections of this reality. Although there has been an increase in the presence of Black individuals in universities over the years, a study released in 2021 by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) demonstrates that they still hold a reduced proportion of leadership positions. Additionally, upon reaching these prominent positions, many Black individuals face the challenge of assimilation, as the environment does not reflect their identity and culture. This analysis underscores the persistence of racial inequalities in society, even after a long period of time since the abolition of slavery. It highlights the importance of recognizing and effectively addressing these inequalities by promoting diversity and equal opportunities for all citizens, regardless of their ethnic background.

Keywords: careers; minorities; leadership; inequality; inclusion.

1 (STRONG BUSINESS SCHOOL- Santos) arthur.santana@esags.edu.br

2 (STRONG BUSINESS SCHOOL- Santos) davi.ribas@esags.edu.br

3 (STRONG BUSINESS SCHOOL- Santos) gabriel.penha@esags.edu.br

4 (STRONG BUSINESS SCHOOL- Santos) vinicius.nunis@esags.edu.br

5 Prof. doutor em engenharia de produção pela Universidade Paulista e professor na Strong Business School.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A desigualdade racial, está diretamente ligada ao contexto histórico em que a população preta foi inserida desde o começo da escravidão, principalmente no Brasil(1530). Durante 388 anos o povo que deveria ser livre, apoiar-se em suas próprias culturas e viver de forma digna, foram forçados a escravidão (1530–1888). A desigualdade racial é caracterizada pelas disparidades sistemáticas e injustas que ocorrem com base na raça ou etnia de uma pessoa. Essas disparidades podem se manifestar em diversas áreas da vida, incluindo educação, emprego, renda, moradia, justiça criminal, acesso a serviços de saúde, oportunidades de promoção e tratamento equitativo na sociedade em geral.

Essa desigualdade encontra-se intrinsecamente vinculada ao contexto histórico no qual a população de ascendência afrodescendente foi inserida desde o período inaugural da escravidão, notadamente no contexto brasileiro, que remonta a 1530. Ao longo de um lapso temporal que se estendeu por 388 anos, indivíduos que, em princípio, deveriam usufruir da liberdade, preservar suas próprias heranças culturais e desfrutar de uma existência digna, foram compelidos a suportar o jugo da escravidão, que perdurou até 1888.

A desigualdade racial se caracteriza pela manifestação de disparidades sistemáticas e injustas que se delineiam em decorrência da raça ou etnia de um indivíduo. Essas disparidades se manifestam em múltiplos domínios da vida, abrangendo a educação, o mercado de trabalho, os rendimentos, a habitação, o sistema de justiça criminal, o acesso aos serviços de saúde, as perspectivas de ascensão profissional e o tratamento equitativo no âmbito da sociedade em geral.

Diante do contexto exposto, é possível identificar que a mesma comunidade ainda enfrenta as consequências do racismo atualmente. Ao longo dos anos, a negligência em relação a essa parcela da população tem contribuído para a ocorrência de violência, exclusão social, desemprego, uso de substâncias ilícitas, marginalização e diversos outros problemas, discutidos ao longo deste texto (CRUZ, 2012, p. 49).

Como expresso por Santos (2000, Folha de S. Paulo), "Ser negro no Brasil é, frequentemente, ser alvo de um olhar preconceituoso. A chamada

alta sociedade parece considerar que existe um lugar predestinado, na base da sociedade, para os negros, e age de acordo com essa crença." Atualmente, os descendentes diretos da população que foi escravizada visualizam o futuro com otimismo. Por meio das políticas de cotas, a comunidade afrodescendente tem obtido acesso ao ensino superior. Conforme dados, "O número de estudantes negros no ensino superior cresceu quase 400% entre 2010 e 2019, representando 38,15% do total de matrículas" (CRUZ, 2019, QUERO BOLSA). Entretanto, mesmo com esse avanço, os negros permanecem sub-representados nas esferas corporativas.

O objetivo principal deste artigo consiste em apresentar as complexidades e disparidades que a comunidade afrodescendente enfrenta no tocante ao seu progresso profissional, em comparação com outros grupos étnicos. O texto está estruturado em três seções teóricas, complementando esta introdução e as considerações finais. A primeira seção tem como propósito abordar a construção social do Brasil em relação à comunidade negra, bem como analisar a presença da desigualdade racial no contexto empresarial. A segunda seção se concentra na discussão do conceito de carreiras, explorando profundamente um dos fundamentos da desigualdade racial, que é a desigualdade social. Por fim, a última seção apresenta resultados provenientes de pesquisas e propõe abordagens mais equitativas para a população que historicamente sofreu prejuízos nesse contexto.

1. A FORMAÇÃO SOCIAL DO BRASIL E A DESIGUALDADE RACIAL NO MEIO CORPORATIVO.

A população afrodescendente no Brasil enfrentou ao longo de suas gerações um período de 388 anos (1550-1888) de escravidão direta. Mesmo após a abolição da escravatura, esses indivíduos se viram submetidos a condições de vulnerabilidade, caracterizadas pela escassez de auxílio financeiro, oportunidades de emprego e acesso a recursos alimentares. Essa persistente desigualdade resultou em uma realidade na qual seus descendentes, como filhos, netos e bisnetos, vivem em uma sociedade onde continuam a ser subprivilegiados e segregados, embora essa segregação atualmente se manifeste de maneira mais sutil.

A elite brasileira, que historicamente liderou e ainda ocupa posições de liderança, observa esses descendentes afrodescendentes, que mesmo após tantos anos, ainda não conseguem desfrutar das mesmas oportunidades que seus concidadãos brancos. Isso fica evidenciado, por exemplo, no fato de que, enquanto os indivíduos brancos com ensino superior completo ganham, em média, R\$ 33,90 por hora, os indivíduos pretos e pardos recebem apenas R\$ 25,50, o que equivale a uma diferença de 44%, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019).

No contexto brasileiro, a concepção de meritocracia suscita considerações relevantes, particularmente no seio da comunidade negra. Como é evidenciado, o Brasil possui um histórico marcado por profundas desigualdades sociais. Na tentativa de superar essa mancha histórica e promover um ambiente mais justo, surgiu o conceito de meritocracia, que busca destacar a ascensão profissional com base no mérito individual. Em outras palavras, a ideia central é que o acesso a determinadas posições é concedido apenas àqueles que demonstram mérito, cumprindo os requisitos estabelecidos para essas posições. Entretanto, a meritocracia não representa um caminho igualitário em um país onde 75% dos negros estão entre os mais pobres, e brancos, representam 70% entre os mais ricos (IBGE, 2019).

Meritocracia: predomínio numa sociedade, organização, grupo, ocupação daqueles que têm mais méritos (os mais trabalhadores, mais dedicados, mais bem dotados intelectualmente etc.) (OXFORD, 1998).

Em um contexto de seleção ampla, são claramente delineados os pré-requisitos necessários para se atingir determinadas posições. No entanto, é notável que em cargos de gestão, liderança e funções de alto escalão, que deveriam seguir essas diretrizes, ocorre a lamentável exclusão de pessoas negras. Em grande parte dos casos, isso se deve a atrasos históricos na evolução de uma sociedade na qual os indivíduos negros, sem escolha prévia, foram inseridos em condições desprivilegiadas desde o nascimento. Em outras palavras, a ausência de privilégios é uma realidade desde o momento em que uma pessoa negra vem ao mundo.

Os dados estatísticos evidenciam essa disparidade de maneira inequívoca: menos de 3% das mulheres e homens negros alcançam cargos de diretoria ou gerência no Brasil, uma cifra que é aproximadamente três vezes menor do que a de mulheres e homens brancos, conforme apontado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021).

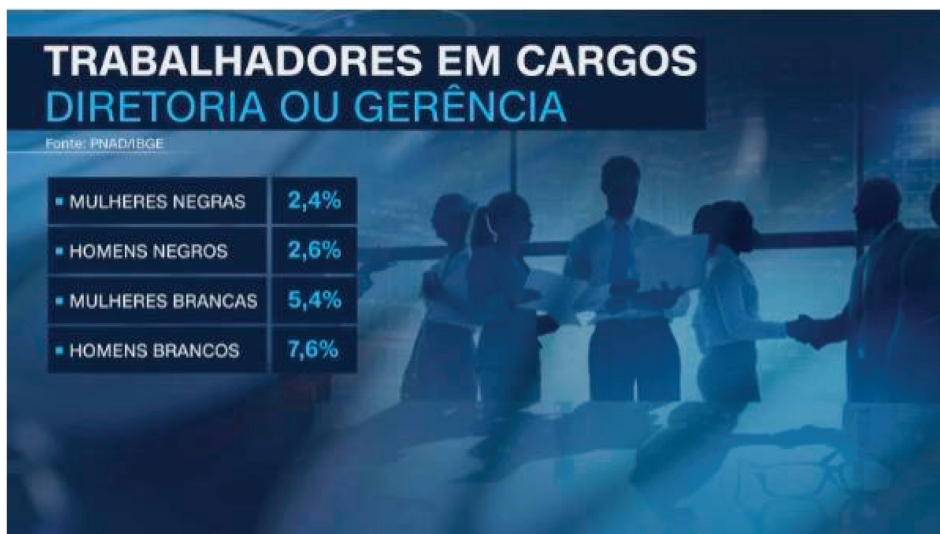


Figura 1: Trabalhadores em cargos de diretoria ou gerência.

Fonte: PNAD/IBGE - Elaborado por Matheus Meirelles.

Os indivíduos de origem africana constituem 54% da população brasileira, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021). No entanto, é notável que uma parcela consideravelmente reduzida, abaixo de 6%, desses indivíduos ocupa cargos de liderança. Isso levanta questionamentos acerca da representatividade dessas pessoas em posições de destaque no ambiente corporativo e conduz à reflexão sobre as causas subjacentes a essa disparidade.

Múltiplos fatores contribuem para dificultar a ascensão social dos afrodescendentes, perpetuando, assim, a presença do racismo no contexto empresarial. Essa realidade é um reflexo do que é comumente denominado de "racismo estrutural", um conceito que aponta para a existência de sistemas e estruturas que perpetuam a desigualdade racial de forma implícita e sistêmica, independentemente das intenções individuais. Tal conceito define-se por "um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas presentes no dia a dia da população que promove, mesmo que sem a intenção, o preconceito racial" (IMAX, 2021)

Este racismo, conforme a denominação, é sutil, manifestando-se por meio de pequenas atitudes, porém possui uma representatividade substancial. No cotidiano, torna-se evidente por meio do preconceito em relação aos cabelos afros, associação de termos pejorativos aos indivíduos negros e a desconfiança quanto à aptidão dessas pessoas para determinadas funções. É notável o impacto que essas manifestações de racismo exercem sobre o desenvolvimento de suas carreiras, criando uma realidade lamentavelmente triste na qual, em determinadas profissões ainda mais elitizadas, mais de 98% dos jornalistas negros enfrentam dificuldades para progredir em suas trajetórias profissionais (IMAX, 2021).

Por outro lado, é pertinente observar que, quando os indivíduos negros conseguem conquistar posições no mercado de trabalho, uma significativa proporção, aproximadamente 47,6%, ocupa cargos operacionais (VAGAS, 2020). A princípio, essa situação poderia parecer promissora, uma vez que esses indivíduos poderiam, teoricamente, almejar posições de liderança de acordo com o plano de carreira. No entanto, conforme destacado ao longo deste texto, a esmagadora maioria não consegue efetivamente alcançar essas posições de liderança.

Não obstante, ao longo desta análise, emerge uma perspectiva promissora que lança luz sobre os novos caminhos e abordagens que o mundo corporativo tem adotado para reduzir as disparidades e proporcionar oportunidades mais equitativas para indivíduos afrodescendentes.

2. CARREIRAS, DESIGUALDADE SOCIAL E AS OPORTUNIDADES

"A carreira profissional pode ser definida como a soma de todas as experiências de trabalho, bem como a educação formal, qualificação e especialização em uma ou mais áreas de atuação. Geralmente, quando nos referimos à carreira, estamos abordando a jornada profissional de um indivíduo em seus diversos empregos e posições, e essa definição é precisa nesse contexto." Essa perspectiva também pode ser estendida para englobar aspirações pessoais e a trajetória escolhida, muitas vezes refletindo a vocação de alguém (PAIVA. TOVTS, 2021).

A desigualdade social é um fenômeno que se origina de interações complexas na sociedade e tem o potencial de condicionar, limitar ou prejudicar o status e a classe social de indivíduos ou grupos. Isso, por sua vez, tem um impacto direto nos requisitos fundamentais para a qualidade de vida.

Em grande medida, a carreira está intrinsecamente relacionada à educação, visto que muitos cargos demandam níveis de ensino superior. A qualidade da instituição de ensino e o desempenho acadêmico do indivíduo também desempenham um papel importante. No entanto, é inevitável notar a exclusão sistemática de pessoas negras, particularmente no contexto brasileiro.

Em uma realidade na qual a comunidade negra muitas vezes se vê forçada a escolher entre trabalho e estudo, ou entre trabalho e família, as exigências para alcançar certas posições frequentemente se afastam da sua realidade, o que explica, em parte, por que muitos ainda não conseguiram atingir esses objetivos.

O sistema de cotas nas universidades, inicialmente projetado para proporcionar um acesso mais equitativo às instituições de ensino superior, produziu resultados positivos. No entanto, os desafios persistem, e muitos estudantes negros enfrentam dificuldades para se manter na universidade, como apontado por Costa (2020).

As cotas raciais são ações afirmativas de integração de pessoas negras nas

universidades públicas e no serviço público por meio de reserva de vagas nessas instituições. Cotas raciais são reservas de vagas em vestibulares, provas e concursos públicos destinadas a pessoas de origem negra, parda ou indígena (BRASIL ESCOLA, 2018).

A persistente desigualdade social que historicamente continua a impactar de maneira mais significativa as famílias negras, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), manifesta-se de maneira marcante em diversas esferas, incluindo educação, finanças, entretenimento e oportunidades. Como resultado, observa-se uma notável falta de atenção por parte das empresas em relação a essa comunidade, considerando o contexto histórico em que essa desigualdade se insere.

Compreendendo a situação na qual o povo negro foi historicamente inserido e a persistência das dificuldades que enfrentam até os dias atuais, surge a necessidade premente de adotar um conceito que incentive a inclusão de indivíduos negros nas empresas. Esse incentivo deve ser particularmente direcionado para posições de liderança, bem como por meio de programas, ações e comunicações internas que promovam oportunidades equitativas. Essas iniciativas seriam bem-recebidas e contribuiriam significativamente para a promoção da diversidade e da igualdade no ambiente corporativo.

a. Novo olhar

Em face de uma população que foi submetida a sequestro e escravidão no passado e que ainda experimenta as repercussões desse capítulo histórico, as corporações têm reconhecido a necessidade de incluir esse grupo e proporcionar oportunidades de emprego para que possam trilhar uma trajetória profissional mais promissora.

Durante muito tempo, tornou-se evidente a necessidade de tratar aqueles que historicamente sofreram desvantagens de forma equitativa, em consonância com as pessoas que sempre detiveram privilégios. Nesse contexto, surgiram programas destinados a indivíduos que enfrentaram desvantagens históricas e almejam avançar em suas carreiras.

Diversas estratégias de conscientização foram adotadas, e muitas empresas implementaram

programas específicos, como o "Aceleração de Carreiras Negras" da Nestlé (EXAME, 2020), bem como programas de cotas em seus processos de recrutamento e seleção, voltados exclusivamente para a comunidade negra.

Apesar da resistência manifestada por alguns setores da elite, conforme exemplificado no caso do programa de Trainee para negros da empresa 'Magazine Luiza', que foi alvo de uma ação protocolada pela Defensoria Pública da União (DPU) com o objetivo de encerrá-lo, devido à sua ênfase na seleção de jovens negros recentemente formados no ensino superior (PODER 360, 2020), é imperativo compreender que, em virtude da história do Brasil, é fundamental abrir espaço para que todos possam encontrar seu lugar. A opressão continuará a afetar a comunidade negra enquanto o país não reconhecer e abordar adequadamente seu passado e presente marcados pelo racismo (AGÊNCIA SENADO, 2020).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise realizada neste artigo, é possível concluir que a comunidade afrodescendente no Brasil vem enfrentando acentuadas desigualdades e discriminação racial, o que resulta em divisões tanto dentro do país quanto nas instituições corporativas. Embora muitos indivíduos afrodescendentes tenham alcançado sucesso merecido em suas carreiras profissionais, muitos ainda concordam que a origem desse problema remonta ao momento em que uma criança afrodescendente inicia sua trajetória educacional em uma escola pública no Brasil.

A disparidade na qualidade da educação entre escolas públicas e privadas é alarmante e representa um desafio profundo. Isso se deve, em grande parte, aos anos de governos que investiram insuficientemente na educação, o que levou o Brasil a ocupar posições desfavoráveis nos rankings internacionais de educação pública.

Nossa discussão transcende a questão da educação de base nas periferias e aborda também a falta de segurança nas ruas e a ausência de saneamento básico nas comunidades. Como pode um país se considerar igualitário quando sua população enfrenta altos níveis de endividamento e miséria? Todos esses fatores contribuem para que a comunidade afrodescendente tenha que se esforçar ao máximo para pagar suas contas

e oferecer uma educação de qualidade a seus filhos, a fim de que eles possam pelo menos ter a oportunidade de competir por uma vaga, seja em uma universidade pública ou privada.

A insatisfação da população é de extrema importância para que nossos governantes abracem a causa das comunidades mais carentes do Brasil. A máquina pública continua arrecadando trilhões de reais a cada ano, e, no entanto, não vemos melhorias evidentes na qualidade do ensino público no país. Medidas concretas devem ser implementadas para que a comunidade afrodescendente possa alcançar a igualdade e competir de maneira justa por oportunidades de emprego em igualdade de condições com os indivíduos brancos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente, é inegável que a desigualdade racial representa um obstáculo significativo para a realização profissional dos indivíduos afrodescendentes. A falta de oportunidades equitativas desde as fases iniciais da educação até o acesso ao mercado de trabalho cria uma lacuna que é difícil de superar. A má qualidade da educação em áreas carentes e as disparidades no sistema de justiça criminal também desempenham um papel crucial nesse cenário.

Além disso, a falta de segurança nas ruas e a ausência de infraestrutura básica em muitas comunidades agravam ainda mais a desigualdade, tornando a busca por uma carreira digna um desafio hercúleo para muitos afrodescendentes.

No entanto, é fundamental reconhecer que a insatisfação popular e o ativismo em prol da igualdade racial têm o potencial de desencadear mudanças significativas. É um momento em que a sociedade está cada vez mais atenta às questões raciais e está exigindo ações concretas por parte das instituições e dos governantes.

Para superar o empecilho da desigualdade racial na ascensão profissional, é necessário um esforço conjunto de diversos setores da sociedade. As políticas públicas devem ser reformuladas para garantir um acesso igualitário à educação de qualidade, bem como à segurança e infraestrutura adequadas em todas as comunidades. As empresas e instituições também têm um papel crucial a desempenhar, adotando práticas de diversidade e

inclusão que promovam oportunidades justas para todos, independentemente da raça ou etnia.

Em resumo, a desigualdade racial é um desafio complexo que afeta profundamente a ascensão profissional da comunidade afrodescendente. No entanto, com o comprometimento de governos, empresas e a sociedade em geral, é possível criar um ambiente mais igualitário e proporcionar a todos a chance de planejar e realizar suas carreiras com justiça e equidade. É fundamental lembrar que a diversidade é uma força, e a inclusão de todas as vozes enriquece nossa sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Erick Cauann Marques. VARELA, Gabriely Nascimento. A importância do combate ao racismo no ambiente escolar – Lei 10.639/03 e as dificuldades em sua efetivação. Anais

III, CONEDU.V.1,2016. Disponível em: http://www.editorarealize.com.br/revistas/conedu/trabalhos/TRABALHO_EV056_MD1_SA9_ID768_17082016212612.pdf ALTAFIN, Iara Guimarães.

CHALHOUN, Sidney. Medo branco de almas negras. Escravos, libertos e republicanos na cidade do Rio. Discursos sediciosos: crime, direito e sociedade. Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, 1996, p. 169-189.

Educação é ferramenta contra racismo, dizem participantes de audiência. | 21/03/2016, 15h29. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/03/21/educacao-e-ferramenta-contraracismo-dizem-participantes-de-audiencia>

FRIAS, Linco. As cotas raciais e sociais em universidades públicas são injustas? In: Direito, Estado e Sociedade. Nº 41, jul/dez de 2012. Disponível em: <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/7artigo41.pdf>

Godwin, Carter. A Deseducação do Negro, 1933. Texas, 1929.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. Apresentação: In: A história da Educação dos Negros no Brasil. Niterói: EdUFF, 2016.

SODRÉ, M. Claro e escuros – identidade, povo e mídia no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1999. THORNTON, John Kelly. A África e os africanos na formação do mundo atlântico, 1400- 1800. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.