ACESSO DE PESSOAS NEGRAS A CARGOS GERENCIAIS:

um estudo sobre a percepção dos atuais gestores.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Campus Brasília

Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais

CARLOS EDUARDO MOREIRA DE MEDEIROS DE ANDRADE

Brasília

2025

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a minha família, na pessoa da minha esposa, Aylane Teles, pelo apoio incansável prestado a mim, sobretudo nos momentos de fadiga, me permitindo chegar até esse momento. Esse trabalho de conclusão de curso eu dedico a ela, a minha filha Alice, que nasceu durante a graduação e a Helena que deverá nascer em abril próximo.

Também gostaria de agradecer a toda estrutura docente do Instituto, em especial ao meu orientador, o professor doutor Philippe Tshimanga, que foi um poderoso auxílio para a conclusão deste trabalho e ao professor doutor Carlos Ferreira Wanderley por sempre estar disponível para sanar dúvidas sobre o trabalho.

Um agradecimento mais do que merecido aos grandes amigos que fiz quando ainda estudava na UFRJ, Eduardo Maia que me ajudou com a revisão do trabalho, Luiz Gustavo Alves que me auxiliou com o referencial teórico e a Tatiana Castelo Branco por analisar meu questionário. Esse trabalho também é um pouco de vocês, meus amigos.

De modo especial também gostaria de agradecer aos meus colegas de classe que compartilharam os bons e maus momentos vividos durante a graduação e a equipe administrativa do Instituto.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO 4
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO 6
1.2 - PROBLEMA DE PESQUISA 8
1.3 - OBJETIVOS 8
1.3.1 - Objetivo Geral **8**
1.3.2 – Objetivos Específicos **8**
1.4 - JUSTIFICATIVA 9
2 - REFERENCIAL TEÓRICO 9
3 - METODOLOGIA 13
4 - QUESTIONÁRIO 14
5 – RESPOSTAS E ANÁLISE 15
6 - COMENTÁRIOS DOS GESTORES 26
7 - CONCLUSÕES 29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 33

1 – INTRODUÇÃO

O Brasil é um dos países mais miscigenados que existem. Fruto da colonização portuguesa, da população indígena que já existia no território brasileiro e do tráfico de africanos escravizados, estes sendo os principais grupos habitantes do Brasil. Posteriormente somou-se a entrada de imigrantes de outros países europeus, do Oriente Médio e da Ásia, formando a população brasileira. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE - 2022), em seu último CENSO demográfico, 45,3% da população brasileira se declarou como parda, 43,5% se declarou como branca, 10,2% se declarou como preta, 0,6% se declarou como indígena e 0,4% se declarou como amarela, ou seja, dentre o recorte populacional negro, que é composto de pretos e pardos (que são pessoas que possuem ascendência étnica de mais de um grupo original, sendo para todos os efeitos considerados mestiços), (IBGE, 2024) foi de 55,2%

Já o conceito de negro é definido pela Lei 12.288/10. Em seu parágrafo único, inciso IV, o Estatuto da Igualdade Racial define a popupalação negra como: “O conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga” (Brasil, 2010, p. 01).O Estatudo da Igualdade Racial foi uma importante marco legal, pois ele se destina a: “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.” (Brasil – Lei 12.288/10, art1º). Ele também categoriza diversas situações, como: (inciso I) – “discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada”; (inciso II) – “desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica”; (inciso III) – “desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais”. (Brasil – Lei 12.288/10 – parágrafo único – art 1º).

O artigo 4º do Estatuto traz as premissas para a participação da população negra em grau de igualdade de oportunidades na vida econômica, social e política e cultural do país, por meio de: “inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social” (inciso I); “adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa (inciso II); “modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das

desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica" (inciso III); "promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais" (inciso IV); "eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada" (inciso V). A ideia por trás dessas ações é a reparação das distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, na esfera pública ou privada, durante o processo de formação do país. É importante salientar que esse tipo de marco, não ocorre sem ampla participação social, em especial de grupos de pressão atuando no Legislativo para que suas demandas sejam analisadas e atendidas. E isso não ocorre sem bastante luta. Para que o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei de Cotas fossem aprovados, por exemplo, houve grande e intensa participação de diversos movimentos sociais, especialmente do movimento negro. E para que a lei seja de fato implementada, as cobranças sociais são fundamentais para tal fato.

Há argumentos contrários à classificação de pretos e pardos em um mesmo grupo. Algumas correntes de pesquisa afirmam que pretos sofrem muito mais discriminação. (Munanga, 1999). E, segundo a teoria do Colorismo, quanto mais escura a cor da pele de uma pessoa, maior o racismo sofrido em nossa sociedade. (Fernandes 2009). Para o IBGE, negro está relacionado à questão racial, enquanto preto tem sua relação exclusiva com a cor da pele.

Por outro lado, de acordo com a psicnalista e intelectual negra Neusa Santos Souza "Uma das formas de exercer autonomia é possuir um discurso sobre si mesmo" (Souza – 1983). Ele traça o momento em que o negro deixa de ser um objeto de pesquisa e problema de investigação e passa ele a ser o sujeito que fala e escreve sobre si como ato político ou de descolonização (Kilomba 2019). Para Neusa, o "ser negro não é uma condição dada, a priori. É um vir a ser. Ser negro é tornar-se negro." (Souza – 1983, pp. 115). A partir dessa análise é possível entender o movimento de construção da identidade negra que tem ocorrido com bastante força no Brasil, nos últimos anos, como pode se observar com o aumento do reconhecimento como sendo parte integrante da população negra, que se autodeclara pelos diversos meios existentes, como o CENSO do IBGE, por exemplo. Algo que não seria perceptível antes desse movimento.

Segundo o professor de filosofia Pedro Menezes (2022): "O termo pardo tem sua origem junto com a história do Brasil, sendo registrada por Pero Vaz de Caminha em 1500". Por outro lado, o termo preto: "era utilizado na primeira metade do século XIX para designar os africanos, por sua vez o termo crioulo era usado para os negros nascidos no Brasil.

Posteriormente, o termo preto passou a englobar tanto os africanos quanto seus descendentes" (Menezes, 2022).

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Quando analisamos a situação socioeconômica de pretos e pardos em relação aos brancos no Brasil, vemos que eles são mais afetados pela desigualdade e pela violência. A população negra enfrenta mais dificuldade na progressão de carreira, na igualdade salarial e são mais vulneráveis ao assédio moral, como afirma o Estudo de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil (IBGE, 2022)

A herança oriunda de mais de três séculos da escravidão cobra um peso grande sobre a população negra, devido à grande desigualdade estrutural. Em média, os brasileiros brancos ganhavam, em 2015, quase o dobro do que os negros: R$1589,00 ante R$898,00 mensais. A conta foi feita com base em dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), considerando rendimentos como salários, benefícios sociais, aposentadoria, aluguel de imóveis e aplicações financeiras, entre outros. Ainda segundo o relatório, 67% dos negros no Brasil estão incluídos na parcela dos que recebiam até 1,5 salário mínimo (cerca de R$1400,00). Entre os brancos, o índice ficava em 45%. (Pnad, 2015). Avançando na comparação, quase 10 anos depois, tomando como referência o ano de 2024, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o rendimento de negros foi inferior em 40% quando comparado ao de não negros, em pesquisa realizada no segundo trimestre de 2024 (Dia da Consciência Negra – 2024 p. 1). Quando se compara a população negra com grau de instrução superior, a discrepância foi de 32% quando comparado ao mesmo grupo social não negro (Dia da Consciência Negra – 2024 p. 1). Ainda de acordo com a mesma pesquisa o rendimento em toda a vida laboral de um negro é R$899.000,00 menor que o de um não negro e entre os que possuem nível superior, esse valor ultrapassa a casa dos 1.1 milhão de reais.

Em relação aos cargos de liderança, a cada 48 trabalhadores negros, 1 está em cargo de liderança, por outro lado, entre os não negros a proporção estabelecida é de 1 a cada 18 trabalhadores (Dia da Consciência Negra – 2024 p. 1).Analisando o recorte relacionado as profissões mais bem pagas: " os negros representam 27% dos ocupados, mas são 70% dos trabalhadores nas 10 ocupações com os menores rendimentos.

Mulheres negras são mais suscetíveis a sofrer feminicídio quando comparadas às mulheres brancas. Entre 2003 e 2013, o número de mulheres negras assassinadas cresceu

54%, enquanto o de brancas caiu 10%. (SISMMAC, 2020). No ano de 2022, de acordo com relatório da Anistia Internacional, baseado no 17º (Anuário Brasileiro de Segurança Pública), o percentual de feminicídios entre mulheres negras correspondeu a 62% do total registrado. No ano de 2023 foi de 63,6%, conforme aponta dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública no 18º (Anuário Brasileiro de Segurança Pública). Em relação à violência doméstica, 58,64% das mulheres atendidas pelo Ligue 180, Central de Atendimento à Mulher, no ano de 2015, eram negras. (PORTAL GOV.BR). Quando comparada ao ano de 2024, no mesmo tipo de atendimento, nos casos em que foi declarada a raça ou a cor da vítima, 53.431 eram mulheres pardas e 16.373 mulheres pretas. Além disso, mulheres brancas somam 48.747 denúncias, seguidas por amarelas (779) e indígenas (620). Em 12.134 denúncias, a raça ou a cor das vítimas não foi identificada. E, de acordo com dados do Ministério da Saúde e da FIOCRUZ, reproduzidos pela Revista Carta Capital, 65,4% atingidas por violência obstétrica e 53,6% pela mortalidade materna eram negras.

Atualmente, de cada 100 pessoas assassinadas no Brasil, 71 são negras. Os negros possuem chances 23,5% maiores de serem assassinados em relação a brasileiros de outras raças, já descontado o efeito da idade, escolaridade, do sexo, estado civil e bairro de residência (Oliveira, 2017). Do total de homicídios registrados em 2022, 76,5% tiveram como vítima pessoas pretas e pardas. Isso significa dizer que a taxa de homicídio dessa parcela da população foi de 29,7 casos por cem mil habitantes, enquanto que entre os brancos, amarelos e indígenas, esse índice foi de 10,8 por cem mil. (Atlas Violência – 2024).

O Brasil possui a quarta maior população carcerária do mundo, com mais de 650 mil encarcerados. Destes, 61,2% são pretos e pardos, de acordo com 15º Ciclo de Levantamento de Informações Penitenciárias do Sistema Nacional de Informações Penais (SISDEPEN, 2023), produzido pela Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN). Segundo a pesquisa “Personagens do Romance Brasileiro Contemporâneo” que durou 14 anos, apenas 10% dos livros publicados entre 1965 e 2014 eram de autores negros, sendo que 60% dos protagonistas são homens e 80% brancos (Dalcastagnè 2014). No cinema nacional, a situação é ainda pior, a pesquisa “A Cara do Cinema Nacional: perfil de gênero e cor dos atores, diretores e roteiristas dos filmes brasileiros”, realizada pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA-IESP-UERJ) da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), mostra que 4% dos roteiristas são negros e apenas 2% dos diretores o são, sendo que nenhuma mulher negra dirigiu um filme. O levantamento da UERJ considerou as produções brasileiras que alcançaram as maiores bilheterias entre 2002 e 2014. Dentre os filmes analisados, 31% tinham no elenco atores negros, quase sempre interpretando papeis associados à pobreza e criminalidade. (UERJ, 2014)

O desemprego também atinge com mais força a população negra: eles são 63,7% dos desocupados, o que corresponde a 8,3 milhões de pessoas. Com isso, a taxa de desocupação de pretos e pardos ficou em 14,6% – entre os trabalhadores brancos, o índice é menor: 9,9%. Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua - 2017), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No ano de 2023, a população branca apresentou taxa de desemprego de 5,9%, enquanto a de pretos (8,9%) e pardos (8,5%) superou a média nacional. (PNAD Contínua – 2024). Desde o início da série histórica os dados de desocupação da população negra são maiores que os da população branca.

A partir das diferenças socioeconômicas entre brancos e negros, buscaremos entender as dificuldades enfrentadas pela população negra para acesso aos cargos gerenciais, analisando dados e comparando com os da população branca. Além disso, por meio de questionário, também será analisada a percepção dos gestores sobre o acesso a cargos gerenciais.

1.2 - PROBLEMA DE PESQUISA

Quais as principais dificuldades enfrentadas pela população negra no acesso aos cargos gerenciais?

1.3 - OBJETIVOS

Identificar as principais dificuldades que a população negra enfrenta para progressão em sua carreira, mesmo sendo maioria da população. Identificar ainda se homens e mulheres enfrentam as mesmas dificuldades ou se elas são mais severas para um dos gêneros citados.

1.3.1 - OBJETIVO GERAL

Avaliar se as empresas possuem mecanismos que facilitem o acesso de pessoas negras aos cargos gerenciais.

1.3.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contrastar as dificuldades na progressão de carreira enfrentadas por homens negros e mulheres negras.

1.4 - JUSTIFICATIVA

Buscar uma reflexão sobre os motivos pelos quais existem tantas diferenças entre negros e brancos em diversos indicadores educacionais, econômicos e sociais, sendo que ambos são os maiores grupos étnicos habitando o Brasil e ambos são fundamentais na construção da identidade nacional brasileira. Apesar de haver uma série de políticas públicas que beneficiam a população negra, quais os motivos que ainda fazem com que seus indicadores sejam tão defasados quando comparados à população não negra? O que perpetua tamanha discrepância num país que é um dos etnicamente mais diversos do mundo?

Durante a graduação no Instituto Federal de Brasília, no curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, a representatividade de professores negros era baixíssima. Dentre os professores pretos que ministraram aulas para a nossa turma, apenas o Professor Tshimanga se enquadraria nesse grupo étnico. Quantos docentes se autodeclaram como negros? Ou mesmo quantos gestores do IFB são negros? E principalmente, uma vez que ocupem cargos de gestão, quanto tempo permanecem nesses cargos?

Esse foi um dos fatores que levaram a escolha desse tema. Pois em uma instituição pública de ensino, não deveria haver uma equidade maior entre negros e brancos? A Lei 12.990 sancionada em 09 de junho de 2014 traz a previsão legal de reserva de vagas no percentual de 20% em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, incluindo autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. Desde a promulgação da lei quantos concursos para a docência tivemos no IFB? O que justificaria uma representatividade tão baixa? Se dentro da nossa casa temos números ruins, como podemos ser um exemplo para fora dela?

Esses foram alguns dos fatores que embasaram a construção social da pesquisa e embora ela não seja, nesse momento, sobre o próprio Instituto, ela serve de molde de questionamento feito para fora dele.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

Diversos autores têm se debruçado sobre a temática do racismo para entender melhor as dificuldades que são colocadas à população negra, o professor Silvio de Almeida afirma que o racismo é sempre estrutural, é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade, ou seja: “o racismo é a manifestação normal da sociedade, e não um

fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de normalidade" (Almeida, 2019, p. 2). Isto é, podemos concluir que existem sociedades que têm na sua própria estrutura a discriminação, privilegiando algumas raças em detrimento das outras. Por ser um tema complexo, o autor divide o racismo em três aspectos importantes: o individualista, institucional e estrutural.

No aspecto individualista, o racismo seria caracterizado como uma espécie de patologia ou anormalidade, atribuído a grupos isolados. Sendo assim, não existiriam sociedades racistas, mas sim indivíduos que agem isoladamente ou em grupos. No aspecto institucional, o racismo está atrelado ao funcionamento das instituições que passam a atuar em uma dinâmica que confere, mesmo que de forma indireta, privilégios e desvantagens baseados na raça. O terceiro e mais difícil de caracterizar é o racismo estrutural que seria: "uma decorrência da própria estrutura social, ou seja do modo normal com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia ou desarranjo institucional" (Almeida, 2019, p. 33). Nesse caso, o racismo se manifesta como processo histórico e político criando condições sociais para que grupos inteiros sejam discriminados de forma sistemática, já entranhado no tecido social de uma comunidade.

Faz-se necessário trazer ao centro do debate o fato de que uma parte considerável das sociedades, especialmente as do Ocidente, constituíram suas riquezas mediante a exploração de mão de obra escrava, seja em relação às pessoas negras, seja em relação a outros grupos socialmente minoritários. Apenas entendendo essa temática é que soluções de longo prazo podem ser encontradas.

Segundo Sueli Carneiro (2020), um elemento fundamental da manifestação do racismo no contexto brasileiro é a negação do preconceito racial. Tal negação reflete uma necessidade imperativa de amainar a possibilidade de tensões raciais no confronto de poder entre etnias que formam a sociedade brasileira cuja miscigenação em massa é uma das soluções buscadas para resolução desse conflito. Seu propósito é ir além e olhar para o próprio ideal de "democracia racial", o raciocínio por trás do qual se consolidou uma ideologia nacional responsável pela situação na qual a população preta brasileira se encontra. A origem desse pensamento remonta a Gilberto Freyre em seu livro "Casa Grande e Senzala". Sua obra influenciou até estudos científicos os quais validavam a ideia de que o período da escravidão possuiu uma tradição de valorização da humanidade do negro. A isso a autora contrasta com a ainda escassa participação política de pessoas pretas nos centros decisórios do país em contraposição ao contexto estadunidense. A situação nacional brasileira pós-escravidão envolveu a integração da população preta brasileira ao todo nacional através do filtro das relações de casamento ou concubinato com a expectativa vã de "melhorar a raça"

até o ponto de a nação poder, com auxílio da imigração europeia, tornar-se cada vez mais branca.

Ainda assim, convém ressaltar que é de forma não manifesta que o conflito atualmente se coloca no Brasil. Por meio de mecanismos seletivos é que se reduz o espaço conferido à população preta no Brasil dentro da escala social. A própria presença reduzida serve, inclusive, de justificativa para negar questionamentos acerca da ausência de pessoas pretas em posições de relevo social. No que diria respeito à maioria marginalizada, explicações de cunho econômico ou de classe acabam ganhando vez como fator explicativo; quando não isso, a própria herança da escravidão dado que ela faria com que pessoas negras não estivessem preparadas para integrar a sociedade competitiva.

Os questionamentos e reflexões finais da autora confrontam a democracia racial com a realidade concreta da população preta 90 anos após a abolição, já que uma democracia racial de fato não perpetuaria uma situação social precária e de oportunidades mínimas se comparadas com a parcela branca da população. Embora o ceticismo em relação ao ideal da democracia racial seja nítido para a autora por parte da população negra, enfrentar os problemas derivados da prática reiterada da discriminação esbarra em um despreparo fruto da falta de oportunidades no terreno educacional. Esse é um elemento que reduz a capacidade de organização da população preta, reforçando certa impotência que legitima a crença em um sistema de relações sociais pacífico e na ideologia de “democracia racial” em si.

Em sua obra mais recente, Dispositivo de Racialidade: A Construção do Outro como Não-Ser como Fundamento do Ser, Sueli Carneiro argumenta que existe um mecanismo que organiza e hierarquiza as relações de cunho racial no Brasil. Dessa forma, é abrangido um amplo espectro de práticas a saber: “discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais e filantrópicas”. (Carneiro 2023). Aquilo que é dito ou não dito sobre o mecanismo, a partir dessa ideia, torna possível entender a multiplicidade de práticas racistas que existem em nossa sociedade, pois serviria para a distinção dos racialmente superiores dos inferiores.

Existe uma divisão clara entre um ser e o outro, na medida em que a negação do ser negro é o fundamento do ser branco.

> Ao ser reduzido à sua dimensão particular, passando a ser definido por suas características, o negro perde sua dimensão ontológica, do ser enquanto tal. Com isso, o ser branco se realiza em contraposição a essa ausência, na qual adquire um caráter de universalidade que é limitado no outro, relegando-o à sua dimensão ôntica, deixando sua humanidade incompleta. (CARNEIRO 2023 - pp. 17).

Essa divisão torna perceptível a hierarquização presente nos discursos que sustentam o dispositivo de racialidade. É com isso que se identifica a proximidade ou distanciamento do padrão branco como referência de poder, estética ou intelectualidade.

Lélia Gonzalez (2020) volta o seu olhar para a influência negra na formação histórico-cultural do continente americano, ao observar similaridades em manifestações culturais e linguísticas por todo o continente. A autora joga luz sobre essa questão tão pouco explorada e destaca que a região – o Brasil, sobretudo – não vem a ser o que afirma: um local cujas formações do inconsciente são exclusivamente europeias, brancas. Com o suporte da psicanálise, com destaque para categorias freudianas e a perspectiva lacaniana, a autora enxerga a presença de um processo de negação de desejos, pensamentos e sentimentos da nossa "latino-amefricanidade" por meio do racismo e da ideologia do branqueamento. Na música, nas danças, nos sistemas de crença, na cultura popular, no folclore e na modificação do espanhol, português e inglês falados na região são constatáveis elementos inconscientes, porém recalcados, da importância da contribuição negra por mais que tenha sido minimizada.

As muitas marcas que evidenciam essa presença negra na construção cultural do continente levaram Gonzales a elaborar uma categoria que não ficasse restrita ao caso brasileiro. De modo a levar em conta as demandas da interdisciplinaridade, a autora sugere uma abordagem mais ampla cujos parâmetros não ficassem restritos ao caso brasileiro e elabora a categoria da amefricanidade. Tal categoria, ainda assim, é fruto da reflexão de processos históricos, envolvendo o racismo, o colonialismo, o imperialismo e suas consequências específicas nas américas. A autora menciona faces de elementos táticos do racismo com vista a viabilizar a exploração e a opressão das quais configuram duas conhecidas formas que se destacam: o racismo aberto e o disfarçado. As sociedades de origem latina, na sua visão, diferenciaram-se das anglo-saxônicas, nas quais prevaleceu a segregação dos grupos não brancos com sentido de manter a pureza da raça e reafirmar a superioridade dos grupos dominantes. Sociedades de origem latina, por outro lado, se caracterizaram pelo racismo disfarçado ou, como classifica a autora, "racismo por denegação" (Gonzales, 2020, p. 131), em que teorias da miscigenação, assimilação e democracia racial ganharam corpo.

A psicóloga Lia Vainer Schucman aborda o privilégio branco e a perpetuação social e estrutural através de diálogos organizados pelo Instituto Ibirapitanga, entre pensadores e ativistas da luta antiracista, em que se que buscava pensar como corpos brancos mantém seus privilégios através da perpetuação da branquitude. A partir desses debates em que se coloca a branquitude como um sistema de valores e priviégios que legitima e mantém o racismo, se propõe uma série de reflexões e ações concretas para cobater as desigualdades raciais no Brasil.

Os debates trazem a tona os passos e caminhos anteriores para a sobrevivência e a resistência da população negra, despertam a reflexão sobre as a alianças de dor, violência e extermínio sofridas pela população negra, que desde a colonização foi explorada, violentada e expropriada pela associação de brancos que dela tiraram vantagens e de como essas alianças ainda existem e foram reconfiguradas para em instituições que continuam funcionando sobre vantagens e desvantagens por critérios raciais. Além disso, os debates também trouxeram luz sobre como essas situações causam problemas de saúde a população negra e de como essas estruturas operam no sistema de saúde brasileiro, mostrando como os indicadores de saúde dos negros são piores quando comparados aos dos brancos.

3 - METODOLOGIA

Por se tratar de um tema extenso e com bibliografia já existente, faremos uma pequena revisão dela, para entendermos melhor o contexto em que a população negra se encontra na sociedade brasileira, com dados que serão levantados a partir de questionários de perguntas fechadas dirigidas aos gestores de diversas empresas e organizações públicas. Trata-se de um estudo de caso baseado nos depoimentos de diversos gestores a respeito de suas percepções sobre a temática racial, e se e também como, ela impactaria o desenvolvimento da carreira de pessoas negras. Originalmente a pesquisa seria aplicada aos gestores de umas empresas subsidiárias do Banco do Brasil, porém por dificuldades de implementação do estudo, optou-se por expandir a análise amostral para diversos órgãos e entidades priviadas.

4 - QUESTIONÁRIO

A metodologia consiste em um questionário fechado composto por 17 (dezessete) perguntas e um último comentário aberto a respeito do tema, baseado no teor da pesquisa e na participação de negros nos espaços decisórios da empresa. O questionário foi dirigido a 50 gestores de diversas instituições públicas ou privadas, com ou sem finalidade lucrativa, tais como Banco do Brasil, BBTS (empresa de tecnologia do Banco do Brasil), BRB – Banco Regional de Brasília, Cosan, IBM, HP, Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, Metrô Rio, UNB – Universidade de Brasília, DETRAN - MT, Deloitte, KPMG, Poupacred, Santander, entre outros. Por se tratar de um questionário aberto sobre a percepção dos gestores a respeito da presença de negros em cargos gerenciais e da facilidade ou não de ascenção profissional, não era objetivo da pesquisa fazer um recorte que fosse única e exclusivamente segmentado por área de atuação da empresa, por atividade econômica, por organização pública ou privada ou mesmo por unidade da federação. Dessa forma foi permitido ao gestor que quisesse, independente de onde ou em que atue responder ao questionário.

Nenhuma das perguntas era de resposta obrigatória, o gestor poderia, a seu critério, não responder determinada pergunta efetuada, a saber:

1 - Em que unidade da federação ocorre sua atuação?

2 - De acordo com a classificação do IBGE para cor como você se identifica?

3 - Qual a sua idade?

4 - Há quanto tempo desempenha função de gestão na instituição?

5 - Sexo biológico?

6 - Em relação ao gênero, como você se identifica?

7 - Quantos colaboradores existem em sua equipe?

8 - Quantos colaboradores negros existem em sua equipe?

9 - De acordo com a classificação do IBGE população negra se refere a todos os indivíduos que se declaram pretos ou pardos. Você já conhecia essa classificação?

10 - Você já presenciou, em seu tempo de empresa, algum caso de Injúria Racial ou de Racismo?

11 - A empresa possui ferramentas para solução de possíveis problemas envolvendo questões étnicas / raciais?

12 - A empresa possui programas de capacitação e desenvolvimento de carreira voltados para a população negra?

13 - Em um caso hipotético em que uma equipe é composta majoritariamente por colaboradores brancos, incluindo o gestor, um colaborador negro teria mais ou menos chances de promoção?

14 - Quantos gestores negros você se recorda que existam na empresa?

15 - Desses gestores, quantos são mulheres negras?

16 - Tradicionalmente mulheres têm mais dificuldade de ascensão profissional que os homens. A partir de sua perspectiva seria correto afirmar que mulheres negras têm mais dificuldade de ascensão na carreira quando comparadas às mulheres brancas?

17 - Como você analisaria a seguinte frase: "A diversidade desempenha um importante papel no crescimento da empresa?"

18 - Não se trata de uma pergunta propriamente dita, mas sim da possibilidade de inserção de um comentário a respeito da temática da pesquisa.

5 – RESPOSTAS E ANÁLISE

A primeira pergunta feita foi sobre a unidade da federação de atuação do gestor, a saber:

Dentre os 50 entrevistados 20 atuam no Estado do Rio de Janeiro, 19 atuam no Distrito Federal, 6 atuam no Estado de São Paulo, 1 atua no Estado da Bahia, 1 atua no Estado de Santa Catarina, 1 atua no Estado do Mato Grosso, 1 atua no Estado do Goiás e 1 atua no Estado do Rio Grande do Sul.

A segunda pergunta do questionário apresentava a classificação étnica brasileira a partir da classificação do IBGE e como o entrevistado se autodeclarava.



Gráfico 1 – Fonte: o próprio trabalho.

Dentre os entrevistados 22 se identificam como brancos, 18 como pardos e 10 como negros. Ou seja, 56% se declarando como população negra.

A terceira pergunta se referia a idade dos entrevistados, tendo sido agrupados em faixas etárias. Todos os 50 responderam a essa questão.

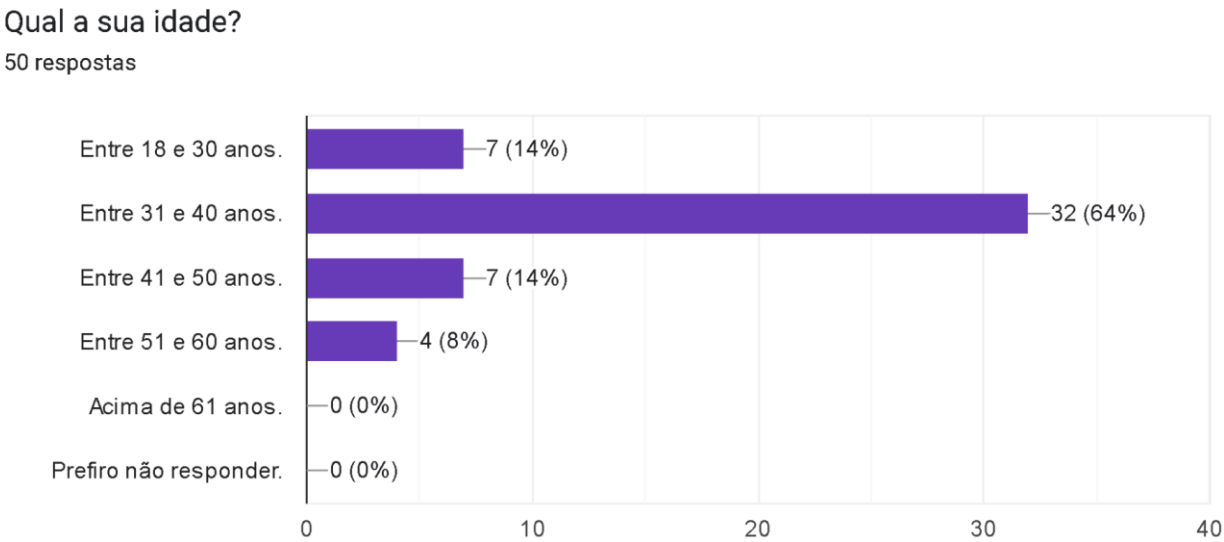


Gráfico 2 – Fonte: o próprio trabalho.

O Perfil de idade apresentado pode ser considerado bastante homogêneo com a faixa que vai dos 30 aos 40 anos tendo grande predominância, ultrapassando 60%. Chamou a

atenção o fato de não haver nenhum gestor que tenha respondido a pesquisa possuir mais de 61 anos.

A quarta pergunta tratava do tempo que o colaborador ocupa cargo de gestão na instituição.

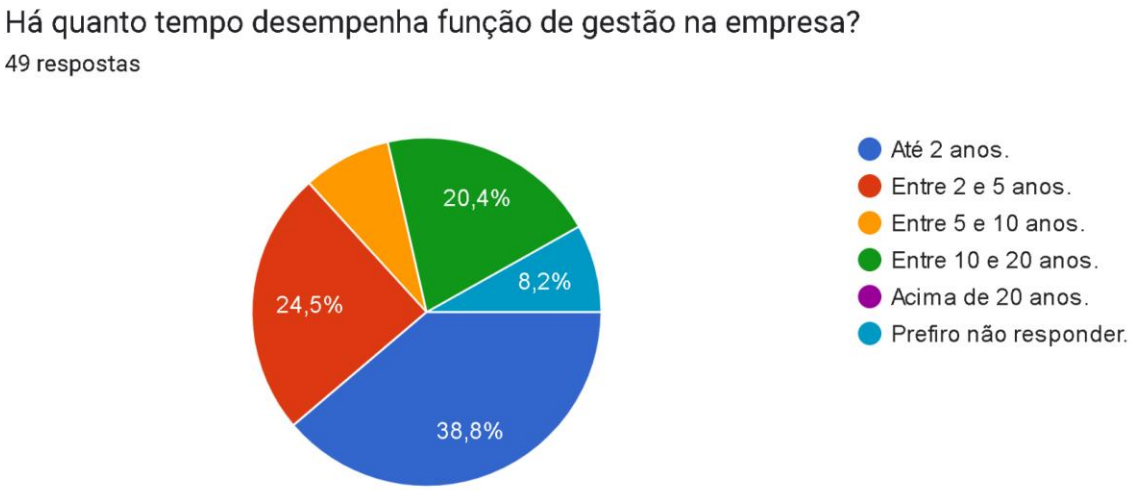


Gráfico 3 – Fonte: o próprio trabalho.

49 gestores responderam a essa pergunta. 19 responderam que possuem até 2 anos em cargos de gestão; 12 responderam que possuem entre 2 e 5 anos; 4 responderam que possuem entre 5 e 10 anos (8,2%); 10 responderam que possuem entre 10 e 20 anos; nenhum gestor possui mais de 20 anos; e outros 4 preferiram não responder a essa pergunta. A maioria das gestões são relativamente recentes, possuindo menos de 5 anos de atuação, 63,3% do total aferido.

A quinta pergunta foi sobre o sexo biológico dos entrevistados. Todos responderam à pergunta. A pesquisa alcançou 32 mulheres e 18 homens. Uma surpresa interessante, uma vez que o número de gestores do sexo masculino é superior, ao de gestores do sexo feminino, seja no meio público ou no meio privado.

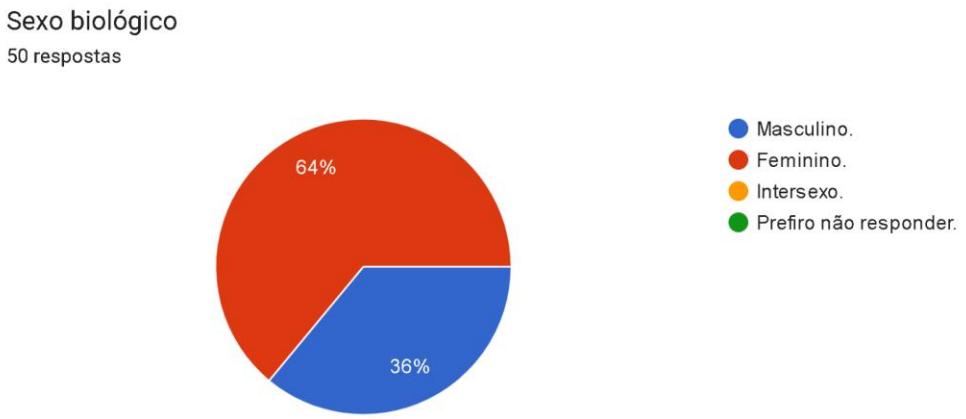


Gráfico 4 – Fonte: o próprio trabalho.

A sexta pergunta foi sobre a orientação de gênero, novamente todos os entrevistados responderam à pergunta. As opções elencadas foram: cisgênero, transgênero, não-binário, outros, não sei do que se trata e prefiro não responder. 80% dos entrevistados (40 pessoas) se declararam cisgênero, 2% (1 pessoa) se declarou transgênero, 6% (3 pessoas) se declaram como outros em relação a orientação de gênero, 4% (2 pessoas) não sabem do que se trata essa classificação e 8% (4 pessoas) optaram por não opinar nessa questão.

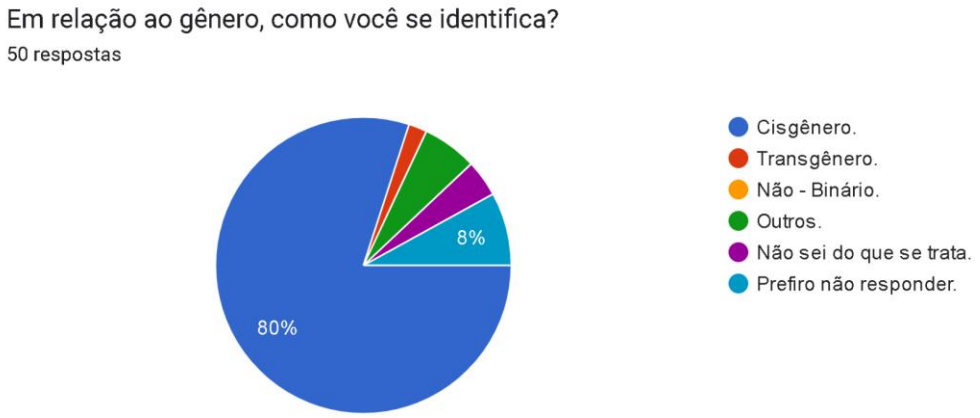


Gráfico 5 – Fonte: o próprio trabalho.

A sétima pergunta foi sobre a quantidade de colaboradores em sua equipe e 49 gestores responderam. A pergunta permitia que o gestor informasse a quantidade diretamente, sem que a resposta, necessariamente, estivesse dentro de uma determinada faixa. Os resultados obtidos variaram entre 0 e 1000 pessoas, o que de certa forma causa alguma estranheza. Se estivéssemos em um estudo estatístico em que analisássemos a concentração dos dados, certamente os dois maiores valores de 200 e 1000 seriam

considerados *outliers* e desconsiderados para a análise estatística por estarem muito distantes do centro da amostra. Outra possibilidade é que o gestor tenha se confundido ao citar a quantidade de colaboradores em sua equipe e tenha pensado em todo um departamento ou mesmo em toda estrutura organizacional. Existe ainda a possibilidade de ser um caso específico de altíssima amplitude de controle. O número que mais vezes se repetiu (moda) foi de equipes compostas por 6 colaboradores com 8 ocorrências. Também se destacaram equipes com 5 colaboradores, tendo ocorrido 5 vezes e equipes com 7 e 13 colaboradores, com 4 ocorrências cada.

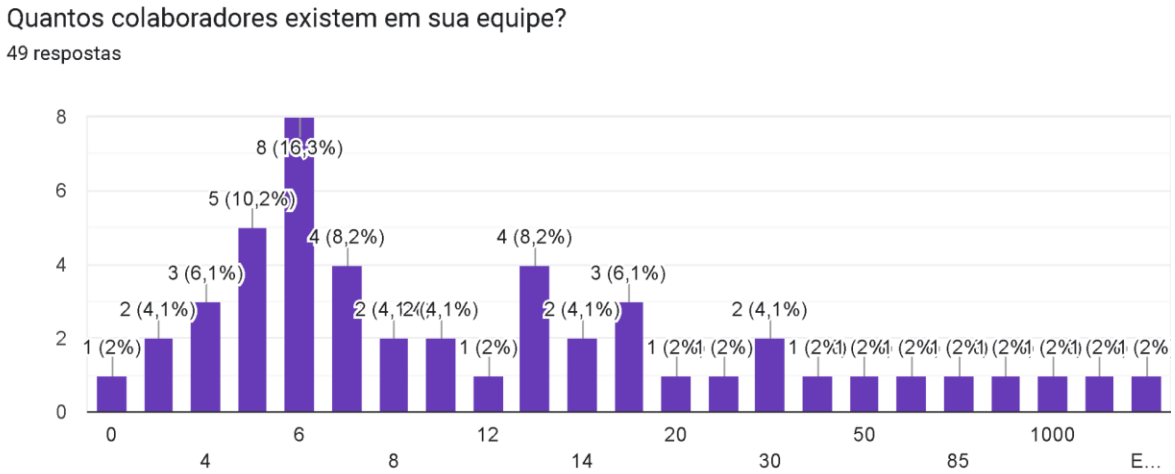


Gráfico 6 – Fonte: o próprio trabalho.

A oitava pergunta foi sobre a existência de colaboradores negros nas equipes e os resultados demonstram preocupação. Novamente os entrevistados deveriam informar um número, sem que estivesse necessariamente contido dentro de uma faixa de valor. Dentre as respostas os números mais citados foram 0 e 2 colaboradores com 9 ocorrências cada. 7 gestores informaram que possuem apenas 1 colaborador negro em suas equipes, enquanto 3 gestores informaram possuir 3 colaboradores negros em suas equipes. Dois gestores informaram que suas equipes possuem 30 e 35 colaboradores negros. Quando comparamos com as respostas em relação ao número de absoluto de colaboradores, o gestor que informou que em sua equipe existem 35 pessoas negras possui 85 colaboradores no total, percentualmente esse número equivaleria a 41% do total. Já o gestor que indicou existirem 30 colaboradores negros em sua equipe informou um total de 200 colaboradores, ou seja, a força de trabalho negra de sua equipe percentualmente é de 15% apenas.

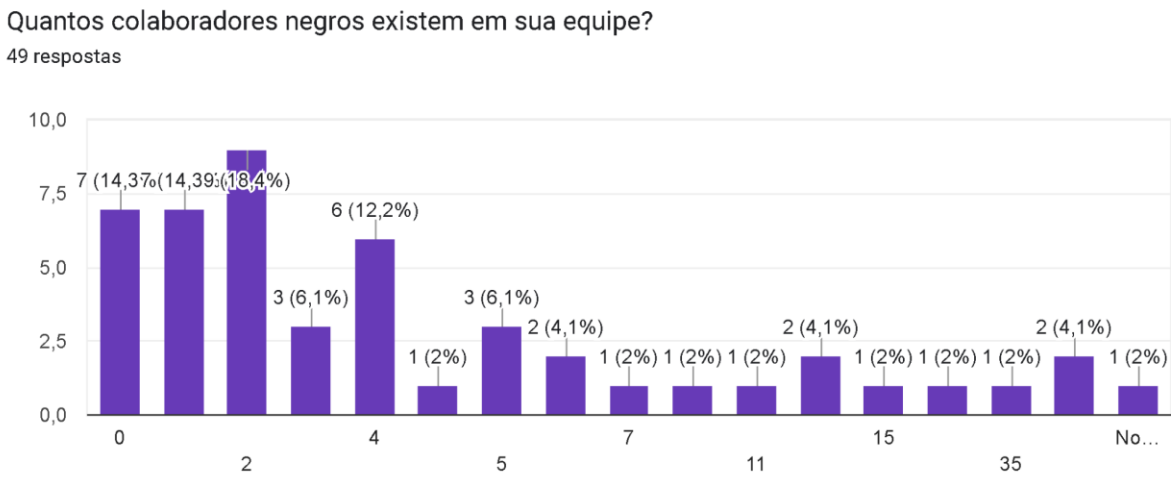


Gráfico 7 – Fonte: o próprio trabalho.

A nona pergunta foi a respeito da classificação do IBGE que versa sobre a classificação de pretos e pardos como sendo população negra e se o gestor a conhecia anteriormente. Os 50 entrevistados poderiam responder entre sim, não e prefiro não responder. 84% dos entrevistados (42 pessoas) responderam que sim, enquanto 16% dos entrevistados (8 pessoas) responderam que não.



Gráfico 8 – Fonte: o próprio trabalho.

A décima pergunta foi se o gestor já havia presenciado algum caso de Injúria Racial ou de Racismo em seu tempo de empresa. 60% dos entrevistados (30 pessoas) afirmaram que

não, 32% (16 pessoas) afirmaram que sim, 8% (4 pessoas não souberam dizer) e nenhuma pessoa optou por não responder. Em relação a essa pergunta os 50 gestores responderam.

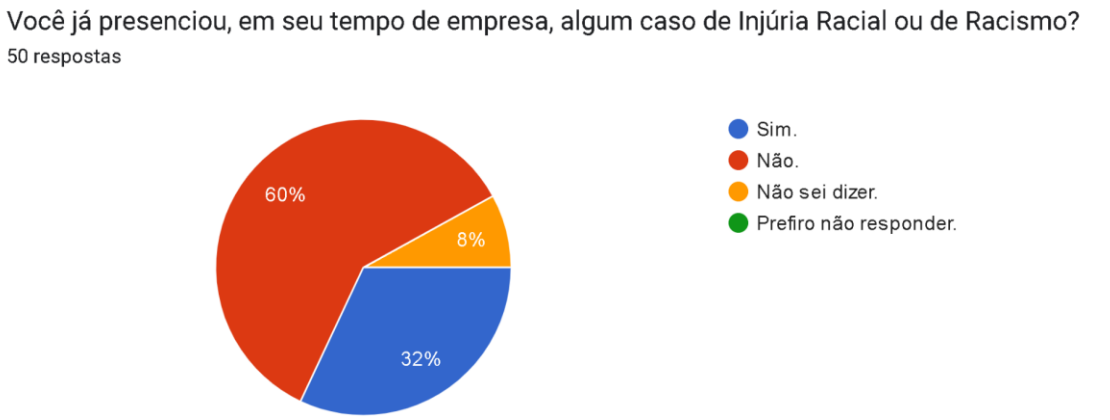


Gráfico 9 – Fonte: o próprio trabalho.

Na décima primeira pergunta o gestor foi questionado se a instituição em que atua possui ferramentas para a solução de problemas envolvendo questões étnicas/raciais. Os 50 entrevistados responderam e 66% (33 pessoas) responderam que sim. Por sua vez, 22% (11 pessoas) informaram que não. 12% (6 pessoas) informaram não ter certeza.

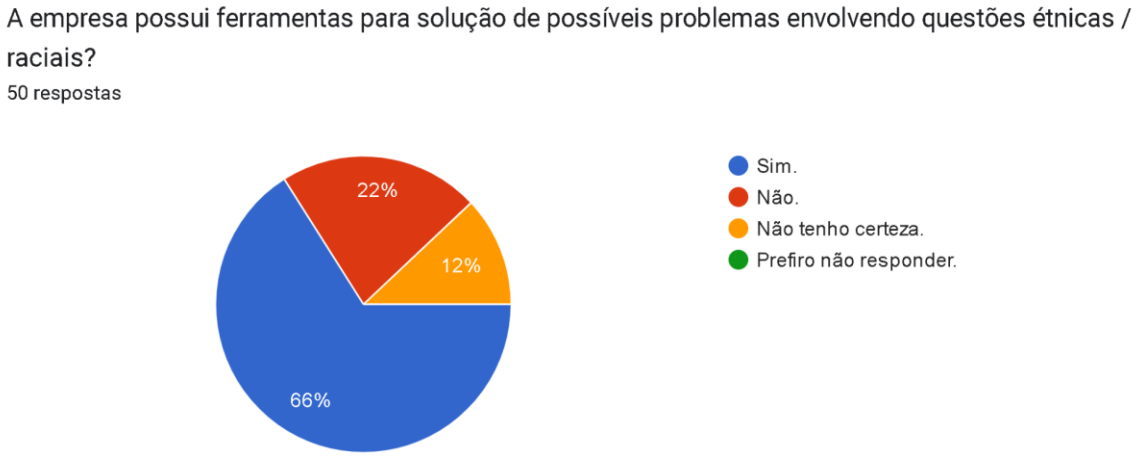


Gráfico 10 – Fonte: o próprio trabalho.

Na décima segunda pergunta, o entrevistado deveria responder se a empresa possui programas de capacitação e/ou desenvolvimento de carreira voltados para a população negra. Novamente os 50 gestores responderam à questão proposta com o seguinte resultado: 62% (31 pessoas) responderam que a empresa não possui programas desse tipo, 28% (14

pessoas) responderam que a empresa possui programas de capacitação para a população negra, enquanto 10% (5 pessoas) não souberam opinar a respeito. Por esse último dado infere-se que mesmo que essas 5 empresas possuam algum tipo de programa de capacitação os colaboradores negros, o gestor desconhece, situação que certamente atrapalha a disseminação de informações ou a participação de pessoas que poderiam se beneficiar diretamente.



Gráfico 11 – Fonte: o próprio trabalho.

A décima terceira pergunta colocou diante do entrevistado uma situação hipotética para analisar a percepção do gestor sobre a promoção de pessoas negras. A pergunta era: “Em um caso hipotético em que uma equipe é composta majoritariamente por colaboradores brancos, incluindo o gestor, um colaborador negro teria mais ou menos chances de promoção?” O gestor tinha 5 possibilidades de resposta: mais chances, menos chances, a mesma chance que outros colaboradores, não tenho opinião formada e prefiro não responder. Os 50 gestores responderam a essa pergunta e o resultado obtido foi: com 50% dos votos (25 pessoas) a mesma chance que os outros, recebendo 40% dos votos (20 pessoas) menos chances que os outros colaboradores e com 10% (5 pessoas) não tenho opinião formada. As respostas mais chances e prefiro não responder não foram escolhidas por nenhum dos gestores.

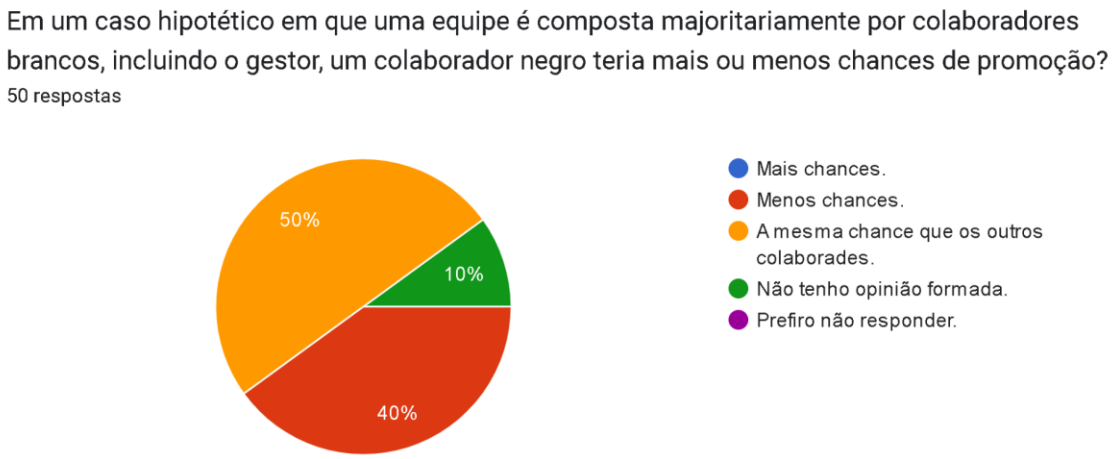


Gráfico 12 – Fonte: o próprio trabalho.

Na décima quarta pergunta foi perguntado ao gestor quantos gestores negros ele se recordava que existiam na empresa. Novamente os gestores poderiam responder com um número, porém alguns optaram por deixar comentários. Foram obtidas 49 respostas para esse item. Dentre os entrevistados, 6 gestores responderam que suas instituições não possuem negros em cargos de gestão, enquanto 14 gestores responderam que possuem 1 negro em cargo de gestão. Essas foram as duas respostas mais comuns nesse quesito.



Gráfico 13 – Fonte: o próprio trabalho.

A décima quinta pergunta foi sobre a quantidade de gestoras negras. Dentre os 49 gestores que responderam a essa pergunta, 21 informaram que em suas empresas não

existem gestoras negras, enquanto 14 informaram existir uma gestora negra. Ou seja, para 71% dos entrevistados existe, no máximo, uma gestora negra atuando em suas instituições.

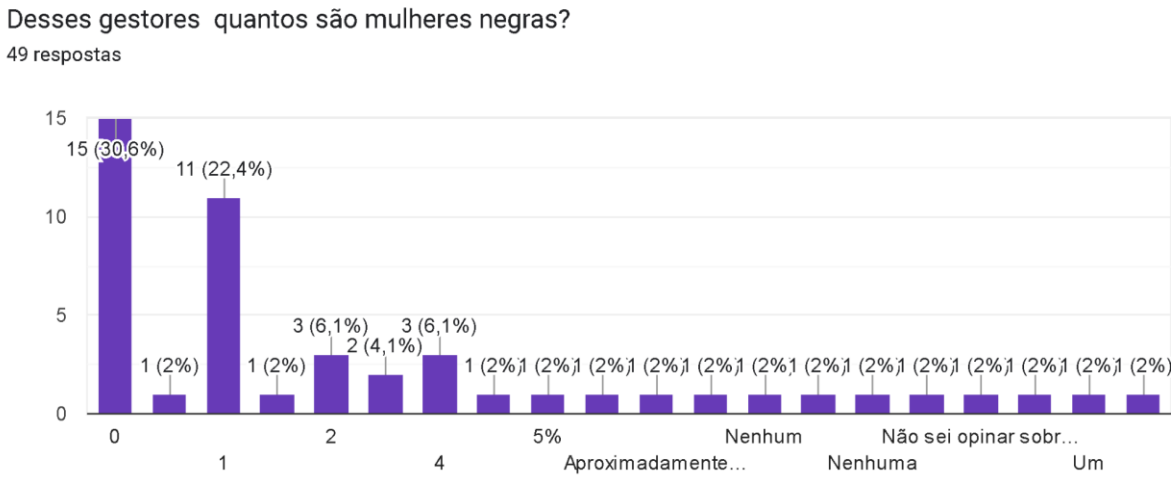


Gráfico 14 – Fonte: o próprio trabalho.

Na décima sexta pergunta foi feita uma colocação prévia e uma pergunta em sequência, estruturados da seguinte forma: “Tradicionalmente, mulheres têm mais dificuldade de ascensão profissional que os homens. A partir de sua perspectiva seria correto afirmar que mulheres negras têm mais dificuldade de ascensão na carreira quando comparadas às mulheres brancas?” Foram disponibilizadas 6 respostas diferentes: seria totalmente correto afirmar isso, seria parcialmente correto afirmar isso, seria parcialmente incorreto afirmar isso, seria totalmente incorreto afirmar isso, não tenho opinião formada e prefiro não responder. Os 50 gestores responderam à questão. A resposta “seria totalmente correto afirmar isso” obteve 52% das escolhas (26 pessoas). A resposta “seria parcialmente correto afirmar isso” obteve 28% das escolhas (14 pessoas). A resposta “seria totalmente incorreto afirmar isso” obteve 10% das escolhas (5 pessoas). A resposta “seria parcialmente incorreto afirmar isso” obteve 6% das escolhas (3 pessoas) e por fim duas pessoas (4%) escolheram a afirmativa “não tenho opinião formada”. Nenhum dos entrevistados optou por “prefiro não responder”.

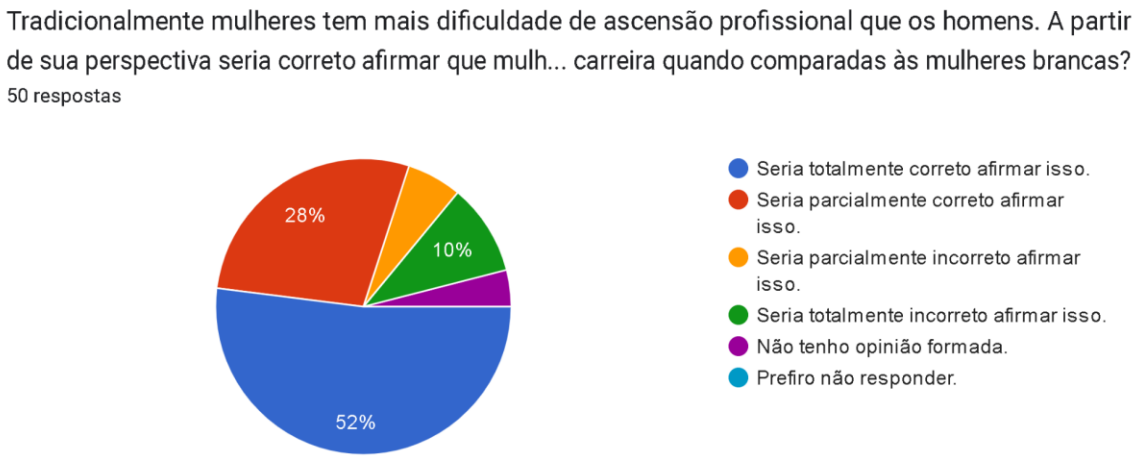


Gráfico 15 – Fonte: o próprio trabalho.

Na décima sétima e última pergunta do questionário foi formulada da seguinte maneira. Como você analisaria a seguinte frase: "A diversidade desempenha um importante papel no crescimento da empresa?" Novamente os 50 gestores responderam o questionamento proposto dentre as seguintes alternativas possíveis: concordo totalmente, concordo parcialmente, discordo parcialmente, discordo totalmente e prefiro não responder. 84% (42 gestores) concordam totalmente, 10% (5 gestores) concordam parcialmente, 4% (2 pessoas) discordam parcialmente e 2% (1 gestor) preferiu não responder. A opção discordo totalmente não foi citada.

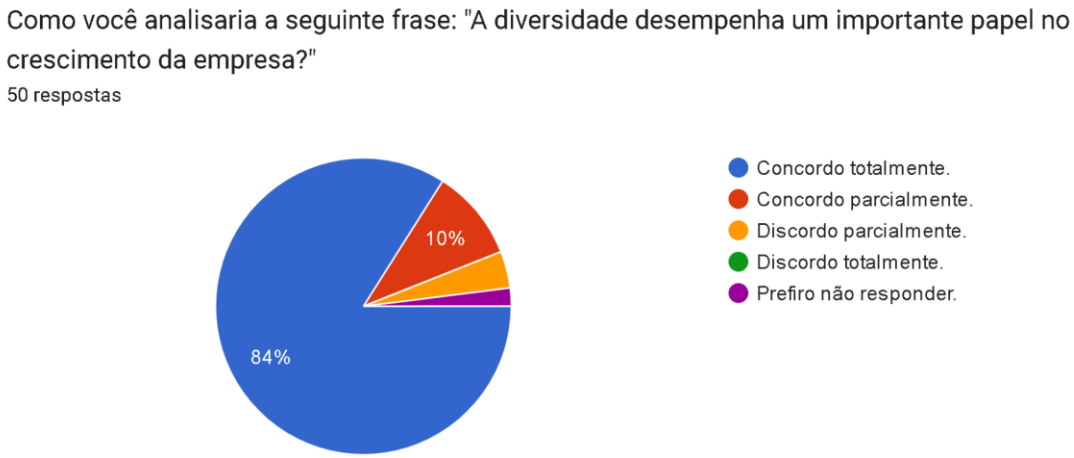


Gráfico 16 – Fonte: o próprio trabalho.

6 - COMENTÁRIOS DOS GESTORES

O décimo oitavo item do questionário iniciava com um breve agradecimento pela participação na pesquisa e seguia da seguinte forma: “Caso seja do seu interesse pode efetuar algum comentário sobre o teor da pesquisa, bem como sua percepção sobre a participação de negros e/ou mulheres negras nos espaços e nos processos decisórios da empresa, esse espaço é seu”.

A ideia com essa possibilidade era de dar aos gestores que quisessem, a possibilidade de se expressar e aprofundar a temática com suas vivências através de colocações, críticas ou elogios. Dentre os 50 gestores que participaram da pesquisa, 16 responderam a esse tópico.

1 - “Sou funcionária pública, atuo na carreira policial, conhecida como âmbito de trabalho para homens e majoritariamente brancos, então vejo e sinto essa desigualdade, a “necessidade” diária que nós negros e mulheres em termos que nos afirmar capazes de ocupar esses espaços!”

2 - “Parabéns pelo tema.”

3 - “Na empresa em que eu trabalho não existe nenhum tipo de preconceito.”

4 - “Obrigada pela oportunidade de participar! Sobre a pergunta que menciona a possibilidade de promoção, gostaria de elaborar um pouco a resposta. A minha experiência trabalhando em missões diplomáticas é de que a cultura de diversidade varia muito, e os mecanismos formais de promoção da diversidade também, mas o principal empecilho nessas organizações está menos associado ao preconceito direto e mais associado à natureza da desigualdade social no Brasil que é diretamente relacionada à questão de raça. Dessa forma, em um emprego em que é necessário falar fluentemente outras línguas com confiança, poucas pessoas sem acesso a cursos privados de línguas conseguem progredir. Caberia às empresas reavaliar esse tipo de exigência e como mitigar esse grande gargalo de entrada. Ambas as missões diplomáticas em que trabalhei ofereciam cursos para os empregados, porém apenas cursos básicos, o que não era tão eficaz para cargos de gerência onde as competências são outras.”

5 - “Excelente assunto abordado, inclusive eu passei por muitos preconceitos para ser promovida, por ser mulher. Tive que provar muitos resultados para zerar os argumentos. Zerando os argumentos, decolei e obtive 2 promoções.”

6 - “Muito importante realizar pesquisas e trabalhos sobre esse tema. Vivemos em uma sociedade onde as pessoas brancas se beneficiam da maioria das oportunidades de crescimento profissional, o que é totalmente discrepante, considerando que a população brasileira é majoritariamente composta por negros e pardos…”

7 - “Que tema oportuno e intrigante. Vivemos num país de tanta exclusão social, ainda. Na empresa que trabalho o diretor-presidente é negro (pardo), mas todo o restante da liderança é branca. Vivenciamos problemas ainda mais sérios pela falta da representatividade feminina nos órgãos colegiados, de onde emanam as decisões. Discussão importantíssima.”

8 - “Vejo que há uma intencionalidade em trazer mais negras para as empresas, mas isso não se reflete num esforço real de crescimento destas na empresa. São poucos os casos. Se pudéssemos estender para PCD e LGBT+ os números são flagrantemente menores até do que o de negros. A empresa que trabalho é signatária do MOVER - Movimento pela equidade racial.”

9 - “Temática importantíssima para a população negra.”

10 - “Acredito que estamos em ascensão em relação a diversidade étnica na empresa. Hoje vejo que novos funcionários em números estão mais equilibrados em relação étnica, ou seja, mais negros capacitados para suas devidas funções. Eu suponho que a maioria dos funcionários antigos são brancos e são de uma época onde pouquíssimos negros conseguiam chegar a capacitação pra ser efetivo as vagas, por isso a diferença esmagadora de brancos em determinadas vagas.”

11 - “Em geral, pela percepção que tenho da vivência na empresa a cor da pele ou o sexo não foram impeditivos para ascensão profissional. Já tivemos várias mulheres em cargos gerenciais, hoje temos um homem, mas até aqui os motivos foram sempre relacionados às competências em primeiro lugar.”

12 - “Ótima pesquisa! Na minha empresa possui muito racismo recreativo, porém não vejo que isso interferiria na ascensão de pessoas negras ao cargo de gestores. Aqui todos são iguais, se tem competência vai ser valorizado. Porém, há muitas piadinhas, inclusive das próprias pessoas negras. Eu não concordo, nunca falei, nunca ri e sempre tentei com bom humor repreender. Até porque não posso ser uma chata militante se não perco meu emprego rsrsrs.”

13 - “É importante pontuar que na empresa pública na qual eu trabalho, tem uma defasagem na formação da maioria dos empregados públicos negros, uma realidade do país

excludente com as leis de terras que tem suas consequências até hoje, com as ações afirmativas, reservas de vagas para pretos e indígenas mesmo que insipiente compensam essa defasagem. A partir de algumas políticas públicas atuando no acesso a formação acadêmica do cidadão negro podemos melhorar o ingresso desses profissionais nas empresas públicas e consequentemente…"Provavelmente esse comentário foi complementado com a resposta do comentário seguinte.

14 - "complementando: no campo que me encontro hoje posso afirmar que as relações étnico raciais ainda partem da estrutura supremacista branca, em que os cargos com maior remuneração, aqueles de gestão, são ocupados por uma maioria branca (para não dizer unicamente, visto que a empresa é grande e não conheço os gestores de ponta a ponta). mas aqueles com quem tive contato, como gerentes e diretores, são brancos e quase sempre homens."

15 - "É muita coisa pra ser desconstruída ainda... mas um dia chegaremos nessa tão sonhada igualdade e equidade. E o estudo é uma ferramenta eficaz nesse processo."

16 - "Eu que agradeço a oportunidade de participar. Espero que através dessa pesquisa mais empresas percebam a lacuna existente para mulheres pretas ocuparem cargos de gerência e construam mais oportunidades."

Com base nas respostas dos gestores, podemos observar que a diversidade é um tema relevante e que ainda existem significativos desafios a serem superados nas organizações. A pesquisa revelou que, embora haja uma predominância de gestores cisgêneros e brancos, há uma crescente percepção sobre a importância da diversidade e das questões raciais no ambiente de trabalho.

A maioria dos gestores reconhece a necessidade de ferramentas e programas voltados para a capacitação e desenvolvimento de carreira da população negra, bem como a existência de políticas para enfrentar as questões étnico-raciais. No entanto, a presença de gestores negros e negras ainda é limitada, o que demonstra a necessidade de esforços contínuos para promover a inclusão e a equidade.

Além disso, a pesquisa destaca a importância de uma cultura organizacional que valorize a diversidade, com a maioria dos entrevistados concordando que a diversidade desempenha um papel crucial no crescimento das organizações. Esse cenário reforça a necessidade de ações afirmativas e políticas de inclusão que promovam um ambiente de trabalho mais justo e representativo para todos.

7 - CONCLUSÕES

A temática racial é de cara importância no debate político, econômico e ideológico brasileiro, especialmente devido a forma como nosso país foi construído, sobre o sangue de incontáveis gerações de escravizados, fossem indígenas num primeiro momento, fossem africanos que foram trazidos em larga escala, em um momento posterior de nossa colonização e durante o Império. De forma ainda bastante complexa, a forma como a escravidão foi abolida e especialmente a falta de políticas de Estado que abarcassem e permitissem uma real inclusão do negro na nascente sociedade republicana brasileira, cobram o seu preço até os dias atuais, como demonstrado pela desigualdade social que tem a população negra como seu maior expoente. Ao negro restou ocupar espaços marginalizados como as favelas, pois o Estado brasileiro, com política de Estado ativa, visava o embranquecimento da população através da atração de imigrantes europeus, inclusive com a oferta de terras para a agricultura. Agricultura essa, que antes era desempenhada pelo negro, enquanto escravo, mas que, uma vez livre, dela não poderia retirar seu sustento, já que o acesso à terra lhe havia sido negado. Em uma cruel lógica de que se vocês agora são livres, que sejam livres para buscarem seu sustento sem qualquer tipo de incentivo ou subvenção e que sejam livres para morrerem da forma que melhor lhes aprouver.

O negro que antes era desumanizado por não possuir direitos, enquanto escravo, continuava desumanizado sendo livre, sem acesso à terra, educação ou saúde. E enfrentando todo tipo de preconceitos como na prática de esportes, onde era impedido de participar de diversas modalidades, ou em suas manifestações culturais como a capoeira, considerada crime pelo Código Penal de 1890 por ser subversiva e violenta, e que, atualmente, é considerada como Patrimônio Cultural do Brasil e Patrimônio Cultural Imaterial da Humanidade pela UNESCO, ou ainda em suas manifestações religiosas como o Candomblé, trazido pelos escravos africanos, e a Umbanda, religião de matriz africana criada no Brasil, no início do século XX.

Nesse sentido, entender a percepção de atuais gestores sobre o acesso de pessoas negras a cargos gerenciais é importante, pois nossa sociedade por quase 500 anos relegou aos negros um papel subalterno no desenvolvimento das instituições e do país como um todo.

O sociólogo Florestan Fernandes dizia que: “o brasileiro tem preconceito de ter preconceito”, ou seja, o Brasil é um país com inúmeros casos de racismo, mas sem que tenhamos racistas entre nós ou percebamos atitudes racistas em nosso meio de convivência. A maioria das pessoas percebe que existe o racismo no país, mas não se considera racista. Possivelmente trata-se de casos de racismo velado, que passa desapercebido, até que em

algum momento quando é flagrado, se traveste em tom de brincadeira, engano ou má-interpretação. Pois em sua essência, de acordo com (Almeida 2019) o racismo é sobretudo estrutural e não um fenômero patológico individual. E se algo é estrutural, pertence a todos e a partir do momento que pertence a todos, não pertence a ninguém em especial, similiar a forma como lidamos com a coisa pública, enquanto sociedade.

Por exemplo, dentre os 50 gestores entrevistados, 42 consideram que a diversidade possui um papel importante no desenvolvimento das instituições, porém os números de gestores negros são baixos e de gestoras negras é irrisório, mesmo a população negra sendo maioria. Logo, existe uma lacuna que precisa ser preenchida para que essa situação fosse modificada de modo satisfatório.

Para que o negro tenha acesso aos cargos gerenciais e aos espaços de decisão, primeiramente ele necessita que sua capacitação acompanhe as competências necessárias para lograr êxito nessa empreitada. Sem uma formação de qualidade desde a base escolar é impossível que, ao alcançar o topo da formação acadêmica, como em um doutorado, por exemplo, ele disponha das mesmas competências de quem teve uma excelente formação educacional desde a base. Não obstante, no ensino superior o número de pessoas negras está crescendo nos últimos anos, em cursos de mestrado e doutorado apenas 1 em cada 4 estudantes é negro (Crub, 2020).

O acesso a graduação melhorou para a população negra nos últimos anos devido à Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) que garante vagas para negros, indígenas, pessoas com deficiência, alunos de baixa renda e estudantes de escolas públicas em instituições públicas e também ao acesso a programas de financiamento como o Programa Universidade Para Todos, o Prouni, e o Programa de Financiamento Estudantil (Fies). Outro fator que permitiu o crescimento de negros na graduação é o incremento da educação a distância em diferentes modalidades, como semipresencial ou EAD.

A princípio, apenas a garantia de uma educação de qualidade permitiria a disputa de posições em condições de igualdade entre negros e brancos, porém é impossível descartar que na sociedade brasileira existe uma carga estrutural racista que impede que negros ocupem cargos gerenciais, pois eles são ocupados atualmente por brancos e a tendência é que continuem o sendo, haja vista, que em condições de normalidade uma pessoa tende a promover pessoas que são parecidas com ela, o que perpetua, em certa medida, o racismo estrutural.

Quando ampliamos o escopo de análise para a inclusão de mulheres negras, esse panorama tende a piorar devido a inclusão da interseccionalidade, que é a sobreposição de vulnerabilidades que determinados grupos sociais sofrem de discriminação. Por exemplo, uma mulher branca enfrenta mais dificuldades que um homem branco, devido a sua condição de ser mulher. Por sua vez, uma mulher negra sofre mais preconceitos que uma mulher branca, pois embora ambas sejam mulheres, a negra ainda lida com o estereótipo racial. Porém, ela sofrerá ainda mais preconceitos se for mulher negra LGBTQIAPN+. Ela ainda poderia ser PCD ou pessoa idosa. Por essa lógica, quanto mais interseccionalidades se aplicam a uma pessoa, mais vulnerável essa pessoa se encontra no meio social em que circula, mais difícil é a sua representatividade e menos voz ela possuirá em espaços de decisão ou talvez nem acesso ela tenha a esses locais. Tradicionalmente esses grupos são extremamente excluídos, carecendo de políticas públicas que os tornem visíveis e que tratem adequadamente suas demandas.

Modificar essa percepção que nós homens possuímos do mundo é o primeiro passo para uma modificação social que realmente seja inclusiva. Quando perguntado se em uma equipe majoritariamente branca, um colaborador negro, para que seja promovido por um chefe branco, teria mais ou menos chances de promoção, metade dos gestores afirmou que ele teria as mesmas condições que um colaborador branco de ser promovido. Mas será que isso é realmente verdade? Será que enquanto seres humanos individuais o que buscamos não é fazer parte de um grupo que seja como a gente, que pense como a gente, que se pareça como a gente? Se metade dos gestores entende que eles teriam as mesmas chances de serem promovidos porque os números de colaboradores negros em cargos de gestão são tão baixos? Especialmente quando confrontamos essa pergunta tendo como fator de análise as respostas dos próprios gestores a esse questionamento.

Por mais benéficas que as políticas afirmativas sejam, e após mais de 10 anos da política nacional de cotas, é possível afirmar que a situação seria muito pior sem ela, porém elas nem de longe são suficientes para acabar com 500 anos de exploração e desigualdade racial no país.

É necessário que o Estado faça sua parte, porém é imprescindível que a sociedade civil também o faça. Os gestores ao serem questionados se as empresas possuem programas de capacitação e desenvolvimento de carreira voltados à população negra responderam em sua maioria que as empresas/instituições não os possuem (31 gestores). Ou seja, a população negra enfrenta a dificuldade de entrar em boas empresas e órgãos da administração pública e, uma vez superada essa barreira, enfrentará dificuldades de ascensão, pois as diversas

instituições não dispõem dos mecanismos necessários para deixar seus colaboradores negros em igualdade com seus colaboradores brancos, que em muitos casos tiveram uma educação de qualidade superior e que, por isso, puderam desenvolver ou aprimorar suas capacidades de uma maneira superior aos seus pares que são negros. A educação deficitária pode ser uma boa desculpa para dificultar o acesso aos locais de decisão numa estrutura puramente meritocrática. Porém, o principal entrave para a ascenção profissional da população negra ainda é a estrutura social vigente que limita sobremaneira seu crescimento e não permite o acesso, indepentendemente da qualificação profissional, de profissionais que estejam distantes do padrão desejado. E quanto mais distantes, mais difícil é a realidade de ascenção.

Não basta ser antirracista apenas no discurso, é necessário que sejam garantidos subsídios a toda uma população, tradicionalmente marginalizada, de modo que os objetivos elencados no Artigo 3º do texto da Constituição Federal em seu inciso III: “erradicar a pobreza e a marginalização” e em seu inciso IV: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” sejam verdadeiramente garantidos a toda a população brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural.** São Paulo: Pólen, 2019.

2. **ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA** 2024. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, ano 18, 2024. ISSN 1983-7364.

3. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Acesso em: 26 jan. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

4. BRASIL. **Lei Nº 12.990 de 9 de junho de 2014.** Acesso em: 25 jan. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.

5. BRASIL. **Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Acesso em: 29 jun. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm.

6. BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Balanço 2015.** Acesso em: 30 jun. 2022. ANO 2016. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/ligue-180/balanco-ligue-180-2015.pdf.

7. CANDIDO, Marcia Rangel; Campos, Luiz Augusto. **Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (2002-2014).** Sítio eletrônico GEEMA. 2016. Acesso em: 06 jul. 2022. Disponível em: https://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/raca-e-genero-no-cinema-brasileiro-2002-2014/.

8. CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não-ser como fundamento do ser.** Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

9. CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida.** São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

10. Carta Capital. **Seis estatísticas que mostram o abismo racial no Brasil.** Acesso em: 30 jan. 2025. 2017. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/sociedade/seis-estatisticas-que-mostram-o-abismo-racial-no-brasil/.

11. Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (Crub). **Só 1 em cada 4 matriculados em programas de mestrado e de doutorado no Brasil é negro.** 2020. Acesso em: 25 jan. 2025. Disponível em: https://www.crub.org.br/so-1-em-cada-4-matriculados-em-programas-de-mestrado-e-de-doutorado-no-brasil-e-

negro/#:~:text=Brasilnegro-,S1emcada4matriculadosemprogramasdemestrado,doutoradonoBrasilnegro.

12. DELCASTAGNÉ, Regina. A personagem do romance brasileiro contemporâneo: 1990-2004. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, n. 26, p. 13-71, 2005.

13. **Pesquisa DIEESE sobre a consciência Negra. Especial 20 de novembro de 2024 – Dia da Consciência Negra.** Acesso em 20/02/2025. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/conscienciaNegra.pdf.

14. FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes: o legado da raça branca.** 3 ed. São Paulo: 2008.

15. FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala.** São Paulo: Editora Record, 2008.

16. GONZALEZ, Lélia. **A categoria político-cultural de amefricanidade.** In: Rios, Flavia; Lima, Márcia (Orgs.). Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar.

17. KILOMBA, Grada. 2019. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano.** Rio de Janeiro: Cobogó.

18. SOUZA, Neusa Santos.. **Tornar-se negro: Ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social.** Rio de Janeiro: Zahar. 2021 171 pp.

19. SCHUCMAN, Lia Vainer. **Branquitude: diálogos sobre racismo e antirracismo**. São Paulo: Editora Fósforo, 2023. Organizado por Lia Vainer Schucman e pelo Instituto Ibirapitanga.