

A QUESTÃO RACIAL NAS GRANDES CORPORAÇÕES: UMA PERSPECTIVA ANALÍTICA

THE RACIAL ISSUE IN LARGE CORPORATIONS: AN ANALYTICAL PERSPECTIVE

LA CUESTIÓN RACIAL EN LAS GRANDES EMPRESAS: UNA PERSPECTIVA ANALÍTICA

Carine Lima dos Passos¹

Resumo: Este artigo apresenta um resumo da pesquisa que analisou a autopercepção de pessoas negras sobre suas trajetórias de carreira e as variáveis que se interpõem neste processo. Um pequeno debate sócio-histórico sobre a condição do negro na sociedade brasileira é construído junto ao debate que analisa as estruturas do novo capitalismo no contexto mundial e que tem sua lógica replicada no Brasil. Desta forma, a maneira como a questão racial se transforma em peça de marketing para as empresas e elabora falsas superações da desigualdade racial são apresentadas juntamente à percepção de pessoas negras que compõem cargos de destaque na grande corporação. Esta investigação aponta que o discurso do novo capitalismo que absorve os indivíduos tem papel central na manutenção de desigualdades sociais e econômicas.

Palavras-chave: Capitalismo; Desigualdades; Pessoas negras.

Abstract: This article brings a summary of the research that analyzes the self-perception of black people about their career trajectories and the variables that intervene in this process. In this way, a small socio-historical debate about the condition of black people in Brazilian society is built alongside the debate that analyzes the structures of the new capitalism in the world context and which has its logic replicated in Brazil. In this way, a way in which the racial issue becomes a marketing for companies and elaborates false overcoming of racial inequality are identified in the perception of black people who make up the prominent loads in the large corporation. This investigation points out that the discourse of the new capitalism that absorbs the requirements has a central role in the maintenance of social inequalities and preservation.

Keywords: Capitalism; Inequality; Black people.

Resumen: Este artículo presenta un resumen de la investigación que analizó la autopercepción de las personas negras sobre sus trayectorias profesionales y las variables que interfieren en ese proceso. Junto al debate que analiza las estructuras del nuevo capitalismo en el contexto mundial y que tiene su lógica replicada en Brasil, se construye un pequeño debate sociohistórico sobre la condición de los negros en la sociedad brasileña. De esta manera, se presenta la forma en que el tema racial se convierte en una pieza de marketing para las empresas y crea falsas superaciones de la desigualdad racial, junto con la percepción de las

¹ Cientista Social pela UFF, mestre e doutoranda em Sociologia Política pela Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF).

personas negras que ocupan puestos destacados en la gran corporación. Esta investigación señala que el discurso del nuevo capitalismo que absorbe individuos tiene un papel central en el mantenimiento de las desigualdades sociales y económicas.

Palabras-clave: Capitalismo; desigualdades; Personas de raza negra.

INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta uma discussão inicial a partir dos resultados da investigação realizada pela pesquisa “Raça, classe e desigualdade: um estudo sobre pessoas negras em posições de gerência” executada no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro conjuntamente com o Núcleo de Novos Estudos Sobre Desigualdade Social (NUESDE).

Desde 2016, o NUESDE empreende uma pesquisa que visa traçar o perfil da liderança corporativa na nova cultura capitalista analisando as trajetórias profissionais, a relação com a formação educacional, as biografias e referências familiares e as relações raciais. Todos esses pontos foram segmentados em diferentes pesquisas executadas pelos integrantes do núcleo de maneira a realizar um delineamento substancial dos indivíduos que compõe cargos de média e alta gestão corporativa. O objetivo geral da desta pesquisa visou identificar possíveis barreiras e incômodos presentes na trajetória de carreira de pessoas negras através da análise de suas autopercepções.

Aqui focalizaremos o debate nas questões teóricas e empíricas que atravessam a autopercepção de gerentes negros e negras sobre as suas trajetórias e suas possibilidades de mobilidade interna na grande empresa a partir de uma análise qualitativa. O caminho que aproximou os informantes desta pesquisa evidenciou as dificuldades de acesso a esse campo e a restrição aos cargos de direção, os chamados CEOs² das empresas, responsáveis pelo comando geral e pela definição de políticas internas de diversidade entre outras.

Ao todo, dez informantes, entre homens e mulheres, autodeclarados negros foram entrevistados no período de setembro de 2019 a junho de 2020. Os cargos ocupados são em sua maioria cargos de gerência gerais ou setoriais, tendo ainda pessoas em cargos de coordenação. Vale salientar que a nomenclatura dos cargos das grandes corporações se modifica constantemente de maneira que, aqui, para nós, é mais importante nos atentarmos às atribuições de cada posição hierárquica, mais do que a forma nominal como eles são designados na estrutura da empresa. Desta forma, as funções dos indivíduos entrevistados se

² *Chief Executive Officer* é o termo em inglês para designar a direção geral de determinada corporação.

aproximam à medida que todos têm responsabilidades gerenciais entre suas atribuições, alguns com maior acúmulo e outros com menos.

Outro ponto importante de se salientar é que a entrada no campo foi precedida por relações pessoais primárias do meu grupo de contatos e utilizando a ferramenta de pesquisa bola de neve³ que abriu mais possibilidades de entrevista. Duas experiências pessoais específicas facilitaram esse processo: a primeira diz respeito à formação no Ensino Médio Técnico em uma Instituição Federal que me levou a estagiar em uma multinacional petrolífera na área de Automação Industrial; e a segunda, ao trabalho de assessora política no legislativo da cidade de Macaé, localizada no Estado do Rio de Janeiro. Essas duas experiências me aproximaram de pessoas que serviram como uma ligação entre mim, na posição de pesquisadora, e o informante disposto a colaborar com a pesquisa. Essas indicações que serviram de ponte construíram também uma confiança prévia de maneira a deixar o informante mais confortável para abordar pontos de sua trajetória pessoal e corporativa. Este artigo traz uma discussão pautada nos resultados observados nas dez entrevistas realizadas, porém apresenta apenas o recorte de algumas entrevistas como exemplo das percepções mais recorrentes.

As entrevistas foram guiadas por um roteiro de perguntas semiabertas que se dividiu nos seguintes pontos: 1) vida pessoal, 2) trajetória de carreira, 3) questões subjetivas e 4) opiniões políticas. As discussões apresentadas neste artigo são um recorte dos resultados alcançados com essa investigação, priorizando a maneira como a variável racial apareceu na retórica das pessoas entrevistadas e analisando-as a partir das grandes corporações e das estruturas do novo capitalismo onde estão assentados os cargos de liderança corporativa.

2 A ESTRUTURA DA GRANDE CORPORAÇÃO

As mudanças constantes de nomenclatura no mundo corporativo, fruto da fluidez imposta pela terceira onda do capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1995), tendem a amenizar situações precárias e de degradação a que trabalhadores e trabalhadoras estão historicamente submetidos. Essa amenização resulta em formas sutis de opressão que se misturam com perspectivas de crescimento pessoal e autorrealização dos indivíduos.

Sennett aborda em *A cultura do novo capitalismo* (2006), a partir de um estudo empírico, como os ideais de mérito, autodesenvolvimento e autorresponsabilidade se inserem

³ A ferramenta de pesquisa Bola de Neve é definida por um tipo de amostragem não probabilística que utiliza cadeiras de referência para acessar grupos de acesso mais restrito. (VINUTO, 2014, p. 203).

no cotidiano dos trabalhadores causando inseguranças diversas, entre elas, o medo de ser descartado ao não desenvolver a habilidade necessária para ocupar determinado posto ou para conseguir mobilidade ascendente nos cargos da empresa. Nessa cultura de flexibilização e adaptação constante às mudanças provocadas pelo sistema capitalista, a ideia de talento define-se pelo conjunto de habilidades que permita o desenvolvimento e a descoberta de novas capacitações e capacidades potenciais a todo o momento.

É nesse ponto que Boltanski e Chiapello (1995) apresentam como a ideia de liberdade é vendida através dos discursos de mérito que incentivam uma corrida pelo autodesenvolvimento, mas que, na verdade, é uma estratégia das grandes empresas para transferir as incertezas do mercado para os funcionários, hoje chamados de colaboradores também em decorrência dos deslocamentos do discurso. Essa incerteza transferida é o que garante formas mais baratas de manter o lucro, enquanto fomenta precarização das jornadas de trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240).

Essas variáveis se relacionam com a vida individual de maneira que o trabalho passa a representar a garantia de sucesso, autonomia e felicidade na vida de modo geral. O comprometimento se apresenta como o caminho que garante o alcance da autorrealização. Na prática, essa corrida pela performance nem sempre se converte em mobilidade ascendente ou reconhecimento dos talentos desenvolvidos pelos trabalhadores, a frustração passa então a ser uma constante nos espaços corporativos. Sobre isso, Maciel (2017) pontua que:

neste novo capitalismo, a promessa de ser reconhecido define-se cada vez mais pela capacidade de reproduzir a farsa do trabalho em equipe e de “vestir a camisa da empresa”. Ou seja, uma espécie de lealdade fake baseada em relações frágeis e instáveis. Dessa maneira, as possibilidades reais de reconhecimento genuíno e verdadeiro se tornam cada vez mais frágeis e ilusórias. (p. 289)

O fio condutor que estrutura as variáveis do novo capitalismo nas grandes corporações é o conceito de meritocracia, trabalhado por Sandel (2019) em *A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?*, a partir do qual as perspectivas morais e éticas do mérito são questionadas. Desta forma, o autor apresenta como a recompensa dada aos talentosos e afortunados tendem a causar dissensos no meio social uma vez que não apenas seleciona quem são os mais capacitados como também reafirma quem são os fracassados e estão fora da corrida pelo prestígio. Sobre este ponto, Sandel (2019) menciona que:

no cerne da questão da ética meritocrática está a ideia de que não merecemos ser recompensados, ou contidos, com base em fatores que estão além do nosso controle. Mas ter (ou não ter) determinados talentos é realmente resultado da nossa própria

ação? Se não for, é difícil enxergar porque as pessoas que ascendem graças ao talento merecem recompensas melhores do que aquelas que talvez sejam igualmente esforçadas, mas menos dotadas de dons que uma sociedade de mercado por acaso, valoriza. (p. 37)

Outro ponto fluído da ética meritocrática diz respeito à maneira como o que é ou não talento é legitimado e quem está mais ou menos capacitado para exercer determinadas funções. Sennett (2006) apresenta o caráter subjetivo empregado pelas corporações para avaliar o desempenho dos sujeitos. O autor nos diz que “as empresas testam e avaliam obsessivamente os empregados para que o talento seja recompensado e, mais decisivamente, o fracasso seja atestado e, portanto, legitimado” (SENNETT, 2019, p.104).

Toda essa contextualização das estruturas do novo capitalismo com seus ideais de individualização extrema nos colocam alguns questionamentos a respeito de como se dá o funcionamento dessa engrenagem na trajetória de carreira de pessoas negras compreendendo que, para além das opressões promovidas e atualizadas pelo sistema capitalista, há outro acúmulo de desvantagens históricas perpetuadas pela discriminação racial no Brasil. No próximo tópico, compreenderemos as ambiguidades a que pessoas negras estão subordinadas nas grandes corporações.

2 O NEGRO GERENTE ESTÁ FORA DO JOGO?

O ponto de partida que localiza as questões as quais pessoas negras estão submetidas dentro das corporações precisa considerar as análises sócio-históricas juntamente a questões do presente. É comum que ao falar das relações raciais no Brasil a sociedade de modo geral posicione que toda cadeia de desvantagens do presente está constituída sob o prisma do passado histórico da escravidão. Esta afirmação traz desentendimentos na retórica do senso comum que compreende que a ausência do trabalho compulsório nos termos da escravidão ocorrida no Brasil traria então a ausência de opressões direcionadas às pessoas negras.

No campo das Ciências Sociais muitas interpretações do Brasil, das relações e da formação da nação foram empregadas construindo mitos de origem que apresentam o indivíduo brasileiro como adaptável, cordial e unificado. A ideia de um país que resolveu suas pendências e, portanto, pôde caminhar para a construção de um estado forte se apresentam desde 1820 com José Bonifácio, conhecido como “patriarca da nação”. A respeito das perspectivas de Bonifácio, Maciel analisa no livro *Brasil nação como ideologia* (2020):

O patriarca da independência estava preocupado com a construção de uma nação livre para a sociedade de mercado, e nesse sentido a escravidão aparece como o maior empecilho, como um nódulo social incompatível com as exigências do capitalismo. (MACIEL, 2020, p. 40)

Essas motivações econômicas para a abolição da escravidão aparecem também nas análises de Ianni (1987) que debate as mudanças no sistema produtivo e conseqüentemente o nascimento de uma nova racionalidade mercantil incompatível com a estrutura do trabalho compulsório, logo as motivações da abolição da escravidão no Brasil não podem ser olhadas fora das relações econômicas, assim como a atualização das degradações precisam também levar em consideração essas mesmas relações na atualidade.

Mais adiante, também a partir da lógica das classes sociais, Florestan Fernandes analisa em *A inserção do negro na sociedade de classes* (1964) como se configurou a mobilidade socioeconômica de pessoas negras na cidade de São Paulo no pós-escravidão que não criou mecanismos para a inserção plena de pessoas negras na sociedade brasileira. Fernandes (2008) dialoga também em termos econômicos para demarcar quais indivíduos minimamente conseguem adentrar a uma lógica de classe social e garantir o mínimo de respeitabilidade moral através das hierarquias de trabalho e quais ainda ocupam posições subservientes que não os confere pertencimento às classes sociais. Nesse sentido o autor pontua que:

há uma diferença entre viver e pertencer a uma sociedade de classes. Ora, somente os negros e os mulatos que fazem parte da primeira parcela desfrutam, realmente, de modo parcial ou total, de situações de classe (como pequenos empresários, operários qualificados e semiquilificados, etc). Os demais, localizam-se em posições periféricas ou marginais, que não conduzem nem à profissionalização, nem a proletarianização, nem à acumulação capitalista. Para estes, o drama ocupacional possui tons sombrios, pois se erige no limite que separa, efetivamente o “negro” do “branco”. (FERNANDES, 2008, p. 150).

O contraponto a essas análises provocadas por Fernandes (1964) e Ianni (1987) é trazido pelo sociólogo Carlos Hasenbalg (1982) que mobiliza a caracterização do lugar social ocupado pelo negro não apenas em termos econômicos, mas também simbólicos. Ao analisar a ideia de respeito e combate às desigualdades a partir da relação mercantil, tem-se o entendimento de que o caminho para a eliminação das discriminações será resolvida ao longo do tempo, na medida em que se equalizam os problemas de acumulação material entre negros e brancos.

Na prática, é justamente a diferenciação entre negros e brancos que sustenta as acumulações do sistema capitalista, uma vez que acumula vantagens para o grupo social branco e desvantagens para o grupo negro. Hassenbalg (1982) nos diz:

(...) as práticas racistas do grupo social dominante, longe de serem meras sobrevivências do passado, estão relacionadas aos benefícios materiais e simbólicos que os brancos obtém da desqualificação competitiva do grupo negro. (p. 89).

Na atualidade, o sociólogo Emerson Rocha em seu livro *O negro no mundo dos ricos: um estudo sobre a disparidade racial de riqueza com os dados do Censo 2010* (2019) apresenta que, quantitativamente, é nas posições mais elevadas de renda que se encontram as maiores desigualdades atreladas a condição racial (ROCHA, 2019). Um conjunto de forças opera para que aja resistência à presença de indivíduos negros nos estratos econômicos mais elevados. Rocha (2019) nos diz:

Em outras palavras, as práticas de discriminação seriam regidas por um princípio que resiste à presença de negros em posições de status mais elevado. Disso decorrem maiores níveis de desigualdades atribuíveis a práticas de discriminação quando estão em questão posições mais altas da hierarquia social. De modo bem simples, quanto maior o nível socioeconômico, maiores as implicações socioeconômicas da discriminação contra negros, já que a presença deles nessas posições contraria o princípio que articula duas dimensões na formação de status. A classe social e a condição racial. (p. 19).

O estudo de Rocha não utiliza categorias da hierarquia do trabalho como executivos, empresários ou gerentes para localizar as posições mais elevadas no extrato social, mas sim a questão da renda e da riqueza. Em termos analíticos, o recorte priorizado por esta pesquisa busca por pessoas negras que ocupem cargos de destaque nas grandes empresas, na prática, este grupo de indivíduos é também o grupo que na relação de renda pode ser identificado como pertencente a posições de classe mais elevada.

Este debate levantado por Rocha (2019) sobre a ambiguidade da posição ocupada por pessoas negras que estão em condições de status social elevado, nos leva às contribuições de Angela Figueiredo (2004), uma das primeiras sociólogas a realizar uma pesquisa sobre o espaço societário de negros entre empresários brasileiros e suas mobilidades sociais nesse contexto. Figueiredo sinaliza alguns pontos importantes para o reconhecimento do lugar social do negro.

Em primeiro lugar, ela criva o conceito de “fora do jogo” para definir os empresários negros em mobilidade social na cidade de Salvador (BA). Este conceito remete à situação de constante desconfiança de que os sujeitos de pele preta possam estar, consumir e usufruir de determinados espaços (FIGUEIREDO, 2004, p. 201). Em suma, o argumento central da autora vai ao sentido de inferir como a mobilidade social de pessoas negras é um movimento individual e não uma elevação do grupo social negro. A mobilidade tende a ser algo localizado, que apesar de ser positiva para o indivíduo, não consegue provocar mudanças sistemáticas para o grupo discriminado. Além disso, verifica-se que esta mobilidade só seria possível quando o branco cumpre o papel de dar legitimidade a esse processo e retirar a relação de desconfiança do indivíduo negro. É desta maneira que, mesmo inseridos em postos de trabalho de prestígio, as condições de respeito e integridade moral não são conferidas amplamente às pessoas negras.

O conceito de Figueiredo (2004) se aproxima do conceito contemporâneo nomeado de “*outsider within*” da socióloga afro-americana Patrícia Hill Collins (2016), que analisa as condições marginais que pessoas negras ocupam em lugares sociais de destaque. É uma falsa inserção que não resolve problemas históricos e não torna plena a sociabilidade das pessoas negras em classes elevadas.

Motivados pelos movimentos sociais e acontecimentos políticos, a sociedade civil e as instituições privadas têm transformado a pauta racial e, em especial, a inserção das pessoas negras em espaços de destaque, em uma espécie de marketing que utiliza os indivíduos negros para dar legitimidade à pauta antirracista, enquanto esconde dominações cada vez mais perversas. No próximo tópico veremos como a grande corporação tem tratado a pauta do combate às desigualdades raciais.

3 A FARSA DO ANTIRRACISMO CORPORATIVO

Em uma pesquisa realizada em 2016 com as 500 maiores empresas do Brasil sobre o perfil racial, social e de gênero e suas respectivas ações afirmativas⁴, o número de instituições que afirmou ter políticas internas consolidadas para equalizar o problema da disparidade racial no maior cargo da estrutura ocupacional foi de apenas 3,4% (ETHOS, 2017, p. 47). A maior parte das empresas não possui nenhuma medida para incentivar e ampliar a presença de pessoas negras em todos os níveis da hierarquia, no entanto, a pressão demandada pelos

⁴ Pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSICIP) que tem como objetivo ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável.

movimentos organizados tem feito com que as empresas apresentem uma retórica pública que toque na pauta da diversidade empresarial. Na prática, as pessoas negras aparecem individualmente como exemplo de que a ascensão é possível se houver esforço e dedicação. As variáveis do novo capitalismo são reivindicadas para apresentar o que poderia vir a ser a solução do problema das diferenças raciais.

Um dos grandes nomes que compõe o cenário da discussão pública a respeito da diversidade é Rachel Maia, ex CEO de empresas como Pandora⁵ e Lacoste⁶, ambas do ramo da moda, e símbolo da diversidade empresarial. Rachel Maia (pronuncia-se “Rêitchel Maia” em alusão a pronúncia na língua inglesa) é atualmente dona da *RM Consulting*, sua própria empresa de consultoria focada em diversidade, liderança e mercado de luxo, características que compõem a formação profissional de Rachel. A presença de Rachel nas capas de revistas de empresas voltadas para o mundo empresarial é constante, sempre com slogans que afirmem como é possível “vencer na vida”, desde que o engajamento individual seja mobilizado. A seguir um dos exemplos de construção retórica da mídia empresarial:

Figura 1: Capa da revista Forbes edição 70 do ano de 2019



Fonte: Forbes Brasil⁷

⁵ Empresa dinamarquesa e segunda maior produtora de joias do mundo.

⁶ Empresa francesa de vestuário de luxo.

⁷ Disponível em: <<https://forbes.com.br/colunas/2019/08/rachel-maia-e-destaque-da-nova-edicao-da-forbes-brasil/>>.

Em uma pesquisa realizada por Pedro Jaime de Coelho Junior (2011), que virou livro fruto da tese intitulada *Executivos Negros: racismo e diversidade no mundo empresarial*, o autor faz uma análise a respeito do alcance dos programas de ações afirmativas das empresas, concluindo, a partir de uma entrevista com um executivo negro que coordenou o Comitê de Negros de uma corporação transnacional, que todo trabalho empreendido pelas corporações na questão da diversidade racial resultam na afirmação de que os negros são uma peça de marketing nos programas de diversidade.

Mais recentemente, no livro *Como o racismo criou o Brasil* de Jessé Souza (2021), a perspectiva da apropriação do debate emancipatório é analisada a partir de categorias que não apresentam de forma substancial a raiz do racismo brasileiro. Desta forma, a ideia de representatividade e empoderamento são mobilizadas pela opinião pública como o caminho para a resolução das desigualdades e desrespeitos endereçados a indivíduos de pele negra. Esse caminho apresenta a superação das desigualdades, a partir de uma perspectiva individual, que defende a presença física do negro em espaços de destaque na grande empresa como a ação máxima de emancipação das opressões. O fato é que esta perspectiva traz ganhos positivos para o indivíduo, mas não apresenta nenhum processo que modifique as relações estruturais.

Desta forma, Souza (2021) debate que a falta de análises que deem conta de explicar a maneira como a desigualdade racial se camufla nas configurações sociais, faz com que a opressão se torne invisível e que haja uma mobilização em torno de uma “falsa emancipação” (p. 15). Neste contexto, as aparições midiáticas de Rachel como símbolo de superação constroem os argumentos de que o sucesso acadêmico e profissionalizante eleva os sujeitos às classes privilegiadas e oferece respeito e reconhecimento, em outros termos, está é a lógica que legitima a ideia de meritocracia como uma política democrática que reconhece os esforçados e talentosos. Souza (2021) menciona que:

(...) como não há como simplesmente abolir qualquer consideração sobre a emancipação política, o discurso emancipatório clássico tem que ser reconstruído de modo a legitimar e permitir os novos níveis de superexploração econômica, fingindo, ao mesmo tempo, que as novas demandas populares estão sendo atendidas. (SOUZA, 2021, p. 36)

As empresas têm apresentado de forma constante, propagandas e ações que toquem na pauta racial, inclusive pensando programas de inserção exclusivos para pessoas negras. Essas ações reverberam marketing positivo para as empresas e apresentam a retórica de que esta é a ação máxima que a grande corporação pode fazer para diminuição das desigualdades. Ainda

não há estudos que medem o alcance dos atuais programas de diversidade exclusivos para pessoas negras, mas o que se sabe é que na cúpula das empresas, onde se decide os rumos do setor econômico do país nenhum tipo de mudança estrutural é pautada ou executada. Desta forma, sobra para as pessoas negras o argumento de que, a partir de agora, o esforço individual é o único responsável pela sua própria mobilidade como veremos nas percepções a seguir.

4 RAÇA E AUTOPERCEPÇÃO: O OLHAR DAS PESSOAS NEGRAS SOBRE SUAS TRAJETÓRIAS

Por fim, neste tópico observaremos um resumo das percepções apresentadas pelos informantes desta pesquisa. Até aqui, foram priorizados os debates teóricos e as observações empíricas a respeito de como a grande corporação, inserida na lógica da nova cultura capitalista, tem trabalhado a pauta da diversidade racial. Essas estruturas aparecem na autopercepção dos indivíduos negros sobre suas possibilidades de ascensão.

Como já dito na introdução deste artigo, esta pesquisa contou com a participação de dez informantes autodeclarados negros que, através de um roteiro de entrevista semiestruturado⁸, dialogaram sobre suas trajetórias pessoais e de carreira. O objetivo era identificar incômodos, barreiras, aproximações e distanciamentos que nos ajude a analisar a maneira como o indivíduo negro, posicionado em um lugar de acúmulo de desvantagens, cria sua sociabilidade em um espaço que se estrutura a partir de variáveis que tendem a aprofundar as desvantagens deste grupo.

O primeiro ponto de destaque diz respeito a compreensão de que há injustiças sociais no contexto brasileiro. Todos os informantes, sendo os mais progressistas ou conservadores, não negam a existência das disparidades sociais, embora elas não consigam ser vislumbradas, pela maioria, no âmbito das grandes corporações. As empresas atuam como uma espécie de bolha que não reproduz os problemas sociais internamente, já que a corrida do prestígio hierárquico é tomada por referências próprias, como um mundo a parte executando suas regras internas sem as variáveis que organizam o mundo e sem as diferenças visualizadas na sociedade de modo geral.

⁸ As entrevistas foram realizadas no período de setembro de 2019 a junho de 2020 de forma virtual através de diferentes plataformas de chamada de vídeo. As entrevistas ficaram registradas em áudios gravados no momento da entrevista.

Todos os nomes apresentados nesse artigo são fictícios para preservar a identidade dos informantes.

Desta maneira, os indivíduos entendem que sim, há existência de racismo na estrutura social brasileira que podem prejudicá-los, mas, para além disso, serão recompensados aqueles que mostrarem que vestem a camisa da empresa, que se dedicam ao desenvolvimento pessoal independente da condição racial. Abaixo o trecho de uma entrevista realizada com Lincoln com o gerente de contratos da Empresa Brasileira de Perfuração (PERBRAS)⁹:

A PERBRAS, ela tem uma postura muito diferenciada de fato disso. Ela não tem essa de: “ah, tem que ser mulher, tem que ser negro, tem que ser branco”, não, ela quer realmente criar profissionais de performance. Então assim, independente de sexo, de gênero, de cor, ela não tem isso não. Ela investe muito, vamos dizer, nas pessoas que realmente entendem a filosofia da empresa, que é um pouco diferente do outro. (Lincoln)¹⁰

Outra percepção que vai ao mesmo sentido da fala de Lincoln* é a do gerente geral da *Bram Offshore*¹¹, Milton¹², que ao ser perguntado se na empresa havia programas ou ações voltadas para a diversidade racial, ele responde que não há, mas que ao mesmo tempo percebe que a entrega e dedicação dos funcionários garantiria o acesso a ascensão de carreira dentro da empresa:

A liderança defende, óbvio né! Acaba que, num plano mais efetivo e sólido, é o RH (Recursos Humanos) que propõe isso. Infelizmente não tem. Então, a questão do deficiente, da mulher, do negro, não tá. Não tem nada específico para isso. Não tem nada para levantar bandeira, vamos colocar assim. Mas tem de favorável, para quem trabalha e entrega o resultado. (Milton)*

Um ponto relevante trazido pelos informantes é sobre a necessidade de buscar um autodesenvolvimento que está para além da formação acadêmica ou da especialização voltada para o trabalho, este autodesenvolvimento dialoga com as questões trazidas por Sennett (2006) a respeito da necessidade de criar habilidades pessoais para lidar com o trabalho em equipe e para formar indivíduos resilientes e adaptáveis às mudanças. Nesse cenário, as avaliações dos superiores podem ganhar tons subjetivos uma vez que não há métricas padronizadas para se inferir quem são as pessoas que conseguem se adaptar facilmente. Para as pessoas negras, este é um ponto ainda mais sensível já que não há como provar que estas avaliações são isentas de uma preconceção sobre a condição racial dos indivíduos.

⁹ Empresa voltada para a cadeia produtiva do petróleo.

¹⁰ Todos os nomes dos informantes apresentados nesse artigo são fictícios para preservar a identidade dos mesmos.

¹¹ Empresa do grupo americano *Chouest Offshore* voltada para o ramo de transportes marítimos.

¹² Entrevista realizada no dia 26 de maio de 2020 através da Plataforma Google Meets.

O próximo trecho, reproduzido abaixo, foi uma fala de Ruth¹³, analista de desenvolvimento na *Rely On Nutec*¹⁴. Ruth é uma mulher de pele negra retinta e ela nos fala sobre os pontos de melhoria identificados pelos seus superiores e os esforços que ela precisou empreender para resolver essas habilidades ainda não desenvolvidas. Abaixo seguem dois momentos desta:

Carine, foi identificado que eu detinha pontos de melhoria que precisavam ser cuidados, tratados para que eu pudesse continuar dando passos sólidos na minha ascensão profissional. Os pontos são esses: um é relacionado ao controle emocional e o segundo deles...é...o meu anseio por manter relações interpessoais. É uma coisa que eu faço de uma forma muitíssimo seletiva. Desde que os resultados dos processos são pra mim mais importantes que necessariamente as pessoas, tá. (Ruth)

Por exemplo, o treinamento do programa Elas custou três mil reais e eu preciso ir a São Paulo, então, ter tido a ousadia de dar esse passo diante das necessidades financeiras de uma família que eu acabei de descrever para você, isso foi um enfrentamento pessoal muito severo, aonde eu preciso contemplar as minhas próprias necessidades pra que eu continue adquirindo e mantendo consequências suficientes pra minha ascensão acontecer e ao mesmo tempo continuar desempenhando o meu papel que hoje tenho diante das responsabilidades familiares que eu entendo que tenho que atender também. (Ruth)

A experiência pessoal de Ruth apresenta a maneira como a grande empresa tende a transferir para o indivíduo a responsabilidade pela sua própria ascensão, desta forma, os possíveis fracassos também são fruto da falta de empenho individual. Esta lógica tende a operar a partir de certa neutralidade da corporação, uma vez que ela se apresenta como o espaço que não visualiza gênero ou raça no momento de decidir quem são os mais capacitados para a mobilidade interna. A ascensão, ou a falta dela, está sempre orientada por habilidades ainda não desenvolvidas, esforços ainda não realizados, perfis de sucesso que se pretendem alcançar com trabalho árduo.

Até aqueles que já vivenciaram situações de descrédito pelas questões identitárias, não conseguem vislumbrar que, o maior desafio da ascensão pode não está em apenas ter mais oportunidades, adquirir formação de excelência ou saber se posicionar melhor diante da alta cúpula. Autores do campo da sociologia do trabalho analisam que há uma fragmentação das emoções impostas pelas lógicas de flexibilização das relações e responsabilização individual que geraria angústia e sentimentos confusos em decorrência da perspectiva de alinhamento da vida individual as com as necessidades das corporações. (LINHART, 2014, p. 51 *apud* BÉHAR, 2019, p.251).

¹³ Entrevista realizada no dia 11 de maio de 2020 através da Plataforma Skype.

¹⁴ Empresa líder mundial no desenvolvimento de treinamentos de segurança.

Embora esta investigação não tenha aprofundado na relação do gênero em intersecção com raça dentro do espaço societário da grande empresa, pode-se destacar que a percepção das quatro mulheres negras entrevistadas é a de que o fato de serem mulheres é um fator de degradação mais pesado do que a cor da pele. Elas evidenciam violências simbólicas e sutis de gênero e a expectativa dos setores de que elas ajam em conformidade com o esperado para os homens. Uma das entrevistadas, Carolina¹⁵, Coordenadora de Operações na SISTAC¹⁶, afirma que compreende o fator racial como um detalhe que pode aprofundar um pouco mais a dificuldade de ascensão:

Eu acho que seria mais ou menos assim: além de mulher ainda ser negra, seria mais ou menos isso. (...)Uma vez eu fui ao Rio de Janeiro, sai daqui (...), fui pro Rio de Janeiro para uma empresa me olhar e ver quem era a mulher que tinha aquele currículo. Chegou na entrevista o cara fez um monte de perguntas e minha experiência era de acordo com aquela área, aí profissional falou: “ah, bacana, a gente só queria conhecer quem era a pessoa, mas o intuito não vai ser te chamar para as próximas etapas”. Pô... qual a necessidade...(Carolina)

Nesse trecho Carolina, uma mulher negra de pele retinta assim como Ruth*, compreende que a intenção da empresa era saber presencialmente quem era a mulher que detinha aquele currículo extenso e com capacitações para ocupar a vaga anunciada, mas ela não percebe com clareza se a questão racial é uma interferência tão direta neste processo.

Dentre os diálogos realizados com os informantes fica clara a existência de ambiguidades nas suas percepções de carreira, uma vez que compreende dificuldades por serem negros, mas mobilizam, em alguns termos, o desenvolvimento de habilidades como uma resolução possível para o problema da questão racial no Brasil. Uma lacuna que fica aberta nessa discussão diz respeito a noção de agência individual das pessoas que ocupam esses lugares, ou seja, o quanto a estrutura age sobre eles e o quanto as decisões individuais não são neutras dentro desse processo.

Essas percepções abrem a possibilidade da continuidade dessa investigação de maneira a aprofundar a análise das relações sociais dentro da grande empresa e a maneira como as categorias de raça e gênero se dinamizam dentro desse espaço, modificando suas definições de acordo com a posição no campo de relação e corroborando de maneira mais sólida com o entendimento das relações raciais na estrutura capitalista.

¹⁵ Entrevista realizada no dia 22 de maio de 2020 através da Plataforma Google Meets.

¹⁶ Empresa de mergulho que presta serviço para a indústria petrolífera sendo a maior do ramo no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As questões debatidas aqui nesta breve discussão são um resumo da análise que posiciona o papel da grande empresa no meio social e como ela constrói e legitima retóricas que continuem assegurando a perceptiva da acumulação sem que a crítica consiga ganhar espaço e promover grandes dissensos ou mudanças estruturais.

Conforme a sociedade caminha no sentido de apresentar reivindicações que precisam ser olhadas e tratadas pelo Estado e por grandes instituições privadas, há uma absorção dessas demandas e a apresentação de possíveis soluções, sempre no sentido de amenizar os descontentamentos públicos e gerenciar a retórica no senso comum. É nesse caminho que empresas que não tem medidas e programas internos sólidos para equalizar diferenças ganham seus selos de empresas socialmente responsáveis ao construírem ações pontuais que não reverberam em mudanças estruturais para dentro da grande empresa.

Os incômodos relatados pelos entrevistados não aparecem como impeditivos ou como determinantes nos desafios da ascensão. As questões que envolvem raça, classe e gênero são apresentados como desafios superáveis se combinados com os esforços individuais e boa formação. Uma lacuna que fica para análises posteriores é o quanto do debate da superação da estrutura capitalista absorve os indivíduos de maneira a fazê-los operar a partir das variáveis do novo capitalismo e o quanto estas variáveis também são aproveitadas como um fator de diferenciação e distinção dentro do grupo de pessoas negras. Desta forma, compreende-se a necessidade de construir caminhos, no campo das Ciências Sociais, para o entendimento da forma como a cultura organizacional tem moldado não apenas as percepções sobre mercado de trabalho e a ascensão nesse espaço, mas também a maneira de pensar o mundo e de agir nas relações pessoais que estão para fora do ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

BÉHAR, Alexandre Hochmann. Meritocracia enquanto ferramenta da ideologia gerencialista na captura da subjetividade e individualização das relações de trabalho: uma reflexão crítica. **Revista Organizações & Sociedade** - v. 26, n. 89, p. 249-268, abr./jun. 2019.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: 2009.

COELHO JUNIOR, Pedro Jaime. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial – Uma abordagem sócio-antropológica**. 2011. 553 f. Tese de doutorado em Antropologia Social – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. USP, São Paulo.

COLLINS, Patrícia Hills. Aprendendo com a outsider whitin: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**. n.1, v. 31, p.99-127, jan/abr. 2016.

ETHOS, INSTITUTO. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, mai. 2016.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes: (no limiar de uma nova era)**, volume 2. São Paulo: Globo, 2008.

FIGUEIREDO, Angela. Fora do Jogo: a experiência dos negros na classe média Brasil. **Cadernos Pagu** (23), julho-dezembro de 2004, pp.199-228.

_____. A obra de Carlos Hasenbalg e sua importância para os estudos das relações das desigualdades raciais no Brasil. **Revista Sociedade e Estado** - Volume 30 Nº 1 - Janeiro/Abril 2015.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1982.

IANNI, Octavio. **Raças e Classes no Brasil**. 3ª Edição. São Paulo: Editora Brasiliense, 1987.
MACIEL, Fabrício. **O Brasil-nação como ideologia: a construção retórica e sócio-política da identidade nacional**. Rio de Janeiro: Editora Autografia, 2020.

MACIEL, Fabrício. **Reconhecimento e desigualdade: da ética da autenticidade à cultura do novo capitalismo**. Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo, Vol. 53, N. 2, p. 281-291, mai/ago, 2017.

ROCHA, Emerson Ferreira. **O negro no mundo dos ricos: um estudo sobre a disparidade racial de riqueza com os dados do Censo 2010**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2019.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: civilização brasileira, 2021.

SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro. Editora Record, 2006.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**. Campinas, v. 22, p. 203-220, ago/dez. 2014.

APÊNDICE

Roteiro explicativo de entrevista

Esse roteiro é organizado em blocos que versam sobre a trajetória de carreira, familiar e pessoais dos entrevistados que ocupam cargos de liderança em grandes empresas brasileiras ou com sede no Brasil. O roteiro é organizado de maneira a priorizar temáticas que façam a entrevista fluir no sentido de uma conversa e de histórias e situações contadas pelo entrevistado. Dessa maneira, este roteiro está definido da seguinte forma:

1 - Abordagem quanto a trajetória de carreira dos entrevistados.

As informações desse bloco devem versar sobre o cargo ocupado, as formações que foram necessárias para alcançar o cargo atual; em quais instituições essas formações foram realizadas; o tempo na mesma carreira; por quais empresas já tenha passado e quais cargos ocupou ao longo do tempo.

2 - Abordagem a respeito da vida pessoal

Nesse ponto traçamos uma linha histórica sobre eventos ocorridos na infância; lugares por onde passou na infância; cidade natal, profissão dos pais; escolas que tenha estudado; a composição familiar, estado civil e possíveis mudanças de cidade e país.

3 - Subjetividade e trabalho

Aqui buscamos as experiências relacionadas à possíveis incômodos sentidos ao longo da trajetória de carreira, buscar compreender o que causou determinado incômodo; entender se há referências de identidade racial e de gênero no universo circundante do entrevistado; questionar sobre preconceitos e opiniões sobre ações afirmativas para o interior das empresas.

4 - Opiniões, vida social e política

Nesse bloco levantamos informações sobre preferências políticas, opiniões sobre questões sociais diversas; hobby e figuras públicas admiráveis, além da relação do entrevistado com a identidade nacional (com perguntas como: você sente orgulho de ser brasileiro?).