Quem vê cor não vê competência

RH, seleção de profissionais e preconceito de cor: uma realidade no Brasil em tempos de diversidade

Alberto Carlos Almeida

Fotos usadas na pesquisa(a numeração é de 1 a 8, da imagem da esquerda para a direita

Todos os seres humanos têm algum tipo de preconceito. É impossível que não seja assim, e o motivo é simples. Ninguém tem informação completa sobre o que vai encontrar em várias situações da vida, mais ainda quando são situações novas. Assim, se nunca viajamos para um determinado país, como deveremos nos comportar quando lá chegarmos? Se esse país for predominantemente mulçumano, nos comportaremos da mesma forma que faríamos se fôssemos para, por exemplo, a Grã-Bretanha? Se a resposta for sim, então houve um pré-conceito sobre o que tendemos a encontrar em países que não conhecemos.

É isso: o oposto de pré-conceito é pós-conceito. Se não temos um pré-conceito sobre um país desconhecido ou sobre uma pessoa à qual acabamos de ser apresentados, então formaremos o nosso conceito sobre eles após os conhecermos um pouco mais. Nunca ter preconceito é o mesmo que sempre formar um pós-conceito. Ou seja, é comum que isso não seja possível. É comum que tenhamos de tomar decisões sobre as pessoas antes de formarmos um conceito sobre elas, antes de termos um pós-conceito.

Quando isso se aplica aos profissionais de RH de empresas, estamos falando de oportunidades de empregos e chances de subir na carreira. Um RH que tenha preconceito contra, por exemplo, as pessoas de cor preta e parda (para utilizar a terminologia do IBGE), tenderá a favorecer os brancos quando se tratar de seleção de pessoal, aumento de salários ou promoções.

Há toda sorte de preconceitos, positivos e negativos. O preconceito de cor é algo explicitamente rejeitado pela sociedade brasileira, mas será que somos educados para não sermos racistas? Voltando aos diferentes preconceitos, será que não existem profissionais de RH que tenham predileção por contratar descendentes de japoneses ou pessoas educadas dentro do judaísmo? Há algum tipo de barreira baseada em preconceito, no Rio de Janeiro, para aqueles que deixam São Paulo em busca de trabalho na Cidade Maravilhosa? E o contrário, ocorre? Poderia haver preconceito positivo em São Paulo, favorecendo os cariocas quando se trata de oferecer empregos comerciais ou vagas no mercado financeiro? São perguntas que têm respostas, mas que demandam algum tipo de estudo para serem respondidas sem grandes riscos de erro.

O fato é que a Pesquisa Social Brasileira (Pesb) respondeu a uma dessas questões, a que diz respeito ao preconceito de cor no Brasil. O brasileiro é racista? A resposta é afirmativa: sim, o brasileiro tem preconceito de cor. E ele desfavorece os pretos e os pardos e favorece os brancos. Essa é uma característica geral, de toda a sociedade brasileira, independentemente da posição social das pessoas. Isto é, o racismo tende a ser homogêneo tanto nas classes baixas quanto junto às pessoas que têm grau superior completo.

Se isso é verdade, então podemos inferir que há alguma chance de que as pessoas que ocupam as posições de RH, como

Nº da foto	Branco	Pardo	Preto
1	96	4	0
2	87	11	1
3	86	13	1
4	25	73	2
5	5	86	9
6	4	88	8
7	1	3	96
8	1	3	96

foram educadas no Brasil e são brasileiras, possam vir a também ter esse tipo de preconceito. Ninguém irá admitir isso abertamente, é politicamente incorreto e é crime, mas poderá deixar seu preconceito agir de forma "sutil", o que pode ter como resultado dificultar a vida de profissionais de cor preta e parda nos processos de RH internos das empresas.

A cor das oito pessoas fotografadas

Os dados do preconceito racial dos brasileiros

Vejamos os dados da Pesb, que estão contidos no livro A Cabeça do Brasileiro, os quais revelam que somos racistas e que isso se aplica às profissões.

Foram mostradas oito fotos de homens com cores diferentes. Em primeiro lugar, solicitamos que as pessoas opinassem acerca da cor dessas pessoas. Ficou claro quem, para os brasileiros, é branco, quem é pardo e quem é preto (veja tabela acima). Depois disso, pedimos que os entrevistados dissessem para cada um deles qual parecia ser um advogado, um professor de segundo grau, um motorista de táxi, um lixeiro/varredor de rua e, por fim, um engraxate. Os resultados para essas perguntas estão no quadro Cor e Profissão.

Para facilitar o entendimento do quadro ao lado, e visualizar melhor os padrões de respostas, foram somados para cada pergunta os percentuais daqueles que responderam que o atributo era dos brancos típicos (fotos 1 e 2), dos pardos típicos (fotos 5 e 6) e dos pretos (fotos 7 e 8). Os resultados desta análise estão apresentados no quadro Profissões - brancos, pardos e pretos.

Os resultados indicam um claro padrão de classificação profissional. À medida que o status da profissão vai caindo, ela vai ficando menos branca e mais parda e preta. Para a população brasileira, advocacia e ensino médio são ocupações de brancos (48% e 36%, respectivamente). Em seguida, há uma queda abrupta na proporção daqueles que acham que os brancos são motoristas de táxi (14%), ocupação na qual predominam os pardos (41%). É interessante notar que a curva do gráfico dos pardos sobe muito já na terceira profissão, ao passo que a curva dos pretos sobe apenas na quarta profissão. Isso indica que os pretos são vistos como ocupando profissões de menor status do que os pardos. Essa conclusão se confirma quando se observam os dados para engraxate: apenas na profissão de menor prestígio social é que os pretos são os mais mencionados.

A chamada "discriminação estatística" está presente no padrão de respostas encontrado para o perfil de cor das profissões. Como há maiores chances de advogados serem de cor branca, então a população, ao analisar fotos de pessoas de cores diferentes, associa por pré-conceito a cor branca ao ofício de advogado. A mesma discriminação estatística ocorre na medida em que cai o prestígio das profissões: menos brancos e mais pardos e pretos são associados a elas. É esta a experiência diária da população brasileira.

Preconceito é uma coisa, discriminação é outra

Os brasileiros, de um modo geral, têm preconceito de cor e ele favorece os brancos em prejuízo de pardos e pretos. Outros dados da pesquisa mostraram que o preconceito está igualmente distribuído entre todas as classes sociais. Além disso, como ninguém está fora da sociedade, é razoável supor que os profissionais de RH reflitam este fenômeno social.

Não há nenhum problema nisso. Como foi dito, o preconceito é inevitável e, se não temos preconceito de cor, é possível que tenhamos alguma outra modalidade de preconceito. Ter preconceito não é problema, o problema surge quando o preconceito se transforma em discriminação.

Para ficar no exemplo do RH, seria injusto que uma pessoa parda ou preta tivesse mais dificuldade de ascensão interna, na empresa onde trabalha, do que um branco simplesmente por causa de sua cor. Seria ruim para o preto ou pardo em questão e seria ruim para a empresa. A pessoa ficaria injustiçada, pois, apesar de ter mostrado mais mérito do que seu concorrente branco, ela teria sido preterida em tal oportunidade porque o preconceito "imperceptível" contra as pessoas de cor escura, detectado pela Pesb, se traduziria em discriminação de cor.

A empresa também perderia: ela não poderia dispor de um profissional de cor, porém mais competente do que um branco. Seria um decisão ineficiente e antiempresarial. Ora, não é necessário que ninguém deixe de ser preconceituoso, mas é preciso que o preconceito não seja convertido em discriminação, tornando-se uma barreira para a ascensão social de pretos e pardos e mais um obstáculo para ganhos de eficiência no Brasil.

Para finalizar, existe, hoje, uma corrente de pensamento que defende que a diversidade entre as pessoas é mais eficiente para que sejam obtidos bons resultados, tanto em empresas quanto dentro de outras instituições; que a diversidade é mais eficiente do que o brilhantismo individual. Assim, caso tenha-se de escolher entre uma equipe de pessoas medianas, porém todas bastante diversas na forma de ver e solucionar os problemas, e uma outra equipe somente com pessoas geniais, mas todas muito parecidas nesse atributo, é melhor ter a equipe mais diversa. E essa diversidade vai além, tende a ser também de gênero, cor, preferência sexual etc.

Assim, o preconceito de cor e seus possíveis, e em alguns casos, muito prováveis, desdobramentos, seriam duplamente ineficientes. Não necessariamente premiariam o melhor, mas também contribuiriam para reduzir as possibilidades de que se tenha mais diversidade dentro das equipes de trabalho. Alô, alô, RH, atenção para isso!

Por Alberto Carlos Almeida é autor de
A Cabeça do Brasileiro (Editora RCB)

A utilização deste artigo é exclusivo para fins educacionais

Fonte: MELHOR: gestão de pessoas, a. 16, n. 245, p. 44-47, abr. 2008.