

Negros têm só 3,5% dos cargos de chefia

Denyse Godoy

Mercado de trabalho, 120 anos depois da Lei Áurea, oferece oportunidades restritas de ascensão na hierarquia das empresas

Preconceito e acesso limitado à educação são apontados como grandes barreiras para os negros, que são 49,5% da população

Quem olha ao redor no seu ambiente de trabalho constata que há muito poucos colegas negros. Chefes, então, são raríssimos. Se não surpreendem, por mostrarem uma realidade facilmente perceptível, os números a respeito da presença de negros em cargos de nível executivo nas maiores companhias brasileiras -apenas 3,5%, segundo pesquisa do Ibope com o Instituto Ethos- chamam a atenção para um cenário que empresas e profissionais se acostumaram a tratar com naturalidade. Mas os negros são 49,5% da população do país.

"Eis o resumo da história desde a Lei Áurea, que depois de amanhã completa 120 anos. Mantivemos intacta uma estrutura excludente e discriminatória com base na cor da pele. O topo da hierarquia das firmas não é diferente de outros lugares de prestígio e status na nossa sociedade", diz José Vicente, presidente da ONG Afrobras e reitor da Unipalmarens (Universidade da Cidadania Zumbi dos Palmares).

"A cultura corporativa de um mundo homogêneo vai se reproduzindo. Como os espaços de convivência públicos e familiares são predominantemente brancos, quando é preciso escolher um novo membro para o grupo, as pessoas acabam buscando dentro do espaço que conhecem e no qual se inserem", completa Cláudio Dedecca, professor do Instituto de Economia da Unicamp (Universidade Estadual de Campinas).

Para as mulheres negras, a situação é ainda mais cruel, já que elas sofrem um duplo preconceito. De acordo com o levantamento Ibope/Instituto Ethos, feito em 2007, não chega a 0,5% a porcentagem de negras em cargos executivos. "As que rompem as barreiras não conseguem se incluir no cotidiano. É muito grave", frisa Eliana Maria Custódio, coordenadora-executiva do Geledés (Instituto da Mulher Negra).

Na opinião dos especialistas, uma das explicações para o fato de os negros não alcançarem postos mais altos dentro das corporações é o seu limitado acesso a educação básica e superior de qualidade, o que os impede de entrar nas empresas em qualquer tipo de posto. Comparando com outros candidatos, que estudaram em escola particular, cursaram universidades de elite e aprenderam vários idiomas, eles ficam em enorme desvantagem.

A outra razão é o preconceito velado. "O senso comum é que o negro não tem qualificação ou competência intelectual. Assim ele é visto", resume Vicente. Executivos negros ouvidos pela Folha contam não terem sido alvo de manifestações explícitas de discriminação -o que ocorre com frequência, dizem, são estranhamentos por parte de colegas e clientes, desacostumados a conviver com eles.

Consultorias de recrutamento e seleção e os departamentos de recursos humanos das empresas sustentam que não existe nenhuma espécie de filtragem dos candidatos por cor. "Isso não é mencionado nos currículos. Os interessados são chamados pela sua qualificação. Só quando adentram a sala é que sabemos se são verdes ou azuis", afirma Carlos Diz, diretor do Instituto de Liderança Executiva.

"Antes, fui "head- hunter" ["caçador de talentos"] por dez anos. Devo ter entrevistado cerca de 6.000 pessoas. Houve apenas um negro."

As críticas de que as firmas de seleção não escolhem negros porque os avaliadores são brancos não fazem sentido, diz Fátima Zorzato, presidente da consultoria Russell Reynolds no Brasil. "Basta dizer que o meu chefe, baseado em Nova York, é um afro-americano."

Mudanças

"Os números são críticos nas 500 maiores empresas. Podemos imaginar, então, um quadro ainda mais pessimista no restante", comenta Hélio Gastaldi, diretor de atendimento e planejamento do Ibope.

Pesquisas como a que ele coordena estão servindo de alerta para que as companhias tomem alguma atitude a fim de começar a corrigir as distorções. "O objetivo do levantamento é trazer uma informação inconteste. Geralmente, os gestores fazem uma avaliação mais positiva do que está acontecendo: 34% responderam sim, quando questionados se a proporção de negros no patamar executivo é adequada. Confrontados com dados objetivos, eles são obrigados a fazer uma reflexão." Na opinião de Gastaldi, isso é porque o brasileiro em qualquer assunto tem facilidade de fazer críticas no coletivo, mas não reconhece os problemas nele próprio.

Entretanto, Vicente aponta que está tendo início uma transformação nesse campo: "A globalização é uma manifestação da diversidade da qual não dá para escapar. As empresas precisam se adequar, pois qualquer pessoa minimamente esclarecida começa a perceber as incongruências e as pressiona. O Brasil não pode ser um país multicultural para quem vê de fora e branco por dentro."

Leia mais:

Avanço só virá com mudança na educação, diz especialista

Companhias adotam incentivos, mas ainda faltam políticas públicas, afirma professor

Empresas contratam negros e tentam mudar cultura interna; idéia é que valorizar a diversidade racial traz ganho sobre concorrentes

As empresas notaram que valorizar a multiplicidade racial é uma vantagem competitiva. "Como uma fábrica vai vender produtos para uma comunidade diversificada se os seus quadros não refletem o que existe na sociedade? Ela não conseguirá detectar o que pensa e do que precisa o seu consumidor", explica Fábio Pereira, "head- hunter" da Michael Page.

As principais estratégias adotadas para tentar deixar as estruturas corporativas mais igualitárias têm como foco a admissão dos funcionários e a cultura corporativa.

As ações sobre a cultura têm como objetivo quebrar os estigmas que os funcionários trazem consigo. Assim, a idéia é que eles possam atuar depois como agentes de transformação dentro e fora do escritório.

O Wal-Mart organiza palestras e formou um grupo para discutir o assunto raça. "Queremos diminuir as distâncias construídas durante tanto tempo no país. Dos

nossos colaboradores, atualmente 48,13% são negros", afirma Maria Susana Souza, diretora de recursos humanos da multinacional.

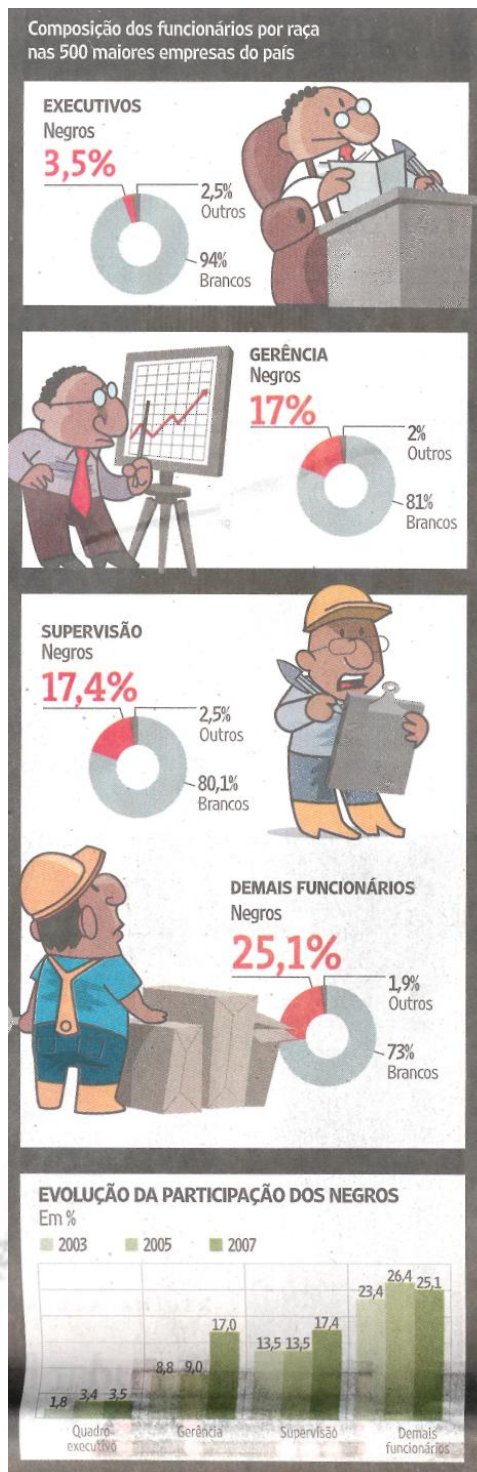
Outras empresas preparam os chefes para lidar melhor com a questão racial. "Antigamente, a superioridade de uma companhia estava na informação que ela detinha. No século 21, o conhecimento está amplamente disponível. Então, o que faz realmente a diferença é ter profissionais com bagagem e origens distintas, o que amplia a variedade de olhares sobre esses dados e as possibilidades de utilização", diz Ana Marchi, diretora de recursos humanos da Monsanto. "Os líderes também têm o seu desempenho medido pelo incentivo ao desenvolvimento da sua equipe. O treinamento dos gestores frisa que a inclusão é um dos nossos princípios", completa.

No Itaú, existe um programa destinado a selecionar jovens talentos negros e prepará-los para construir uma carreira no banco. "É essencial termos equipes heterogêneas", destaca Ana Paula Nunes de Lima, superintendente da área de atração e diversidade.

Os estagiários atuam em todos os setores do banco e participam de módulos educacionais especiais para compensar eventuais deficiências em relação aos demais funcionários.

Iniciativa semelhante tem o banco Real. "Cerca de 30% do tempo do estágio é destinado a atividades educacionais que visam enriquecer a bagagem profissional e acadêmica dos jovens para que eles tenham condições de se tornarem líderes no futuro", explica Maria Cristina Carvalho, superintendente de desenvolvimento humano do banco.

Embora tais projetos sejam reconhecidos como iniciativas importantes e válidas, não são suficientes. "Em todas as nações que investiram na educação fundamental, a discriminação no mercado de trabalho é menos acentuada. Temos um potencial de investimento nessa área que outros países não possuem, e a sociedade, cada vez mais, se dá conta do absurdo. Porém, um dos desencantos que o atual governo nos trouxe foi justamente a falta de uma boa política educacional", frisa Cláudio Dedecca, da Unicamp.



Leia mais:

"O negro precisa ir além para competir"

Já havia sido escolhido um candidato de fora da Nortel para a posição de diretor de canais. Porém, em uma reunião da presidência na qual se falava sobre a contratação, foram enumerados todos os atributos que a vaga exigia. Concluiu-se, então, que o profissional que atendia todos os requisitos fazia parte da empresa havia muito tempo. Era José Marcos Oliveira, 45, então ocupando uma outra

diretoria. "Se eu não tivesse continuamente me aprimorado e persistido, não teria chegado a lugar nenhum."

Da mesma forma que outros negros, Oliveira sentiu em diversos momentos que, embora fosse tão qualificado quanto seus colegas e eventuais concorrentes, precisava sempre mostrar um pouco a mais a fim de convencer sobre a sua capacidade. "O negro precisa ir além para conseguir competir."

Os pais, feirantes, cobravam dedicação máxima aos estudos. "Os cinco filhos tínhamos que honrar o sacrifício que eles faziam para manter a família." Em 1981, o executivo decidiu deixar a faculdade no Brasil e foi para o Canadá, onde estudou ciências da computação.

Ficou fora por dez anos. "No início, trabalhava limpando construções para me manter. Certo dia, uma pessoa passou por mim e me viu assobiando. Comentou: "Puxa, que bacana, você é feliz fazendo faxina". Era, realmente, porque sabia que aquele era um passo que estava dando para chegar aos meus reais objetivos." Ao voltar, coordenou as operações na América Latina de uma pequena empresa que posteriormente foi comprada pela Nortel.

"Olho a situação da educação no Brasil e fico muito triste. Não adianta nada ter grau de investimento sem pessoas capacitadas, porque são elas que fazem o país andar para a frente." (DG)

Leia mais:

"Quero chegar a presidente de uma empresa; por que não?"

A exemplo dele, os cinco irmãos de Liber Oliveira Ramos, 45, diretor administrativo-financeiro do grupo M.Cassab, cursaram uma faculdade. "Venho de uma família humilde, mas o estudo sempre foi primordial em casa, levado a sério", diz. "Na minha época, a escola pública tinha qualidade. O problema com o ensino atualmente atinge todos os pobres."

O executivo, formado em administração de empresas com MBA em finanças e especialização na Suíça, inglês e espanhol fluentes, tem o mesmo grau de exigência com as duas filhas pequenas. "A média para aprovação na escola delas é 6, mas eu estabeleci como nota mínima 7,5. No entanto, não fico satisfeito com 7,5, tem que estudar para tirar 10", diz.

Ramos afirma nunca ter sentido nenhum tipo de preconceito em sua vida profissional nem ter enfrentado dificuldades para ascender pelo fato de ser negro. "A capacidade está muito acima da cor ou da raça de uma pessoa. Sempre procurei estudar bastante e estar atualizado."

O executivo relata que raramente surgem profissionais negros pleiteando uma vaga na sua equipe. "Percebo que poucos negros se candidatam para vagas gerenciais." Tendo alcançado um cargo com o qual a maior parte da população negra do país sequer pode sonhar em atingir, nos planos do executivo estão vãos mais altos. "Quero chegar a presidente de uma companhia. Por que não?" (DG)

Leia mais:

Sentimento de inferioridade é o que atrapalha, diz executivo

A consultora de comunicação da Avon Patrícia Leite, 32, diz saber bem o que é a discriminação velada. "Certa vez, em um emprego anterior, fui visitar um cliente

com o meu chefe. Durante a reunião, ele me apresentou como responsável pelo atendimento, mas no final vieram perguntar a ele se eu era a sua secretária", conta. "Em outra ocasião, quando eu usava o cabelo crespo, uma chefe me pediu para alisá-lo antes de um evento importante, assim eu ficaria com cara de "menina rica". Mas passei por cima dos episódios desagradáveis", conta.

Ela afirma que o negro ainda tem um terreno grande para desbravar. "Acredito no esforço individual."

Arlindo Santos, 44, gerente de vendas da Avon, conta que, durante muito tempo, o maior preconceito contra ele vinha de si próprio. "Eu me sentia inferior. Mas consegui ver que as pessoas são todas iguais." Por isso, ele, que é formado em teologia e filosofia e tem pós-graduação, defende que os negros deixem a "posição de vítimas do sistema" e entendam que "é de cada um a responsabilidade pelo seu desenvolvimento pessoal e profissional". "A gente tem que parar de se achar coitadinho e buscar mais conhecimento, atualização. Não acredito, tampouco, em manifestações como cortes de cabelo e vestuário para se destacar. Em vez de ajudar, afastam os outros." Como líder, ele diz que sua grande realização está em ajudar os funcionários a descobrir o seu potencial. (DG)

Leia mais:

"Estudar foi a minha arma para vencer na carreira"

Regina Chacarias Aguiar, 54, diz que sempre traçou metas ousadas para si. Observando o exemplo da mãe, que, solteira, a criou e pagou uma escola particular para que tivesse boas condições de estudo, começou a carreira atuando como auxiliar de contabilidade durante o dia enquanto cursava administração de empresas à noite.

"Minha mãe queria sobretudo que eu tivesse uma carreira e uma situação melhor", lembra. "Jamais me preocupei pensando se a minha cor ia me atrapalhar. Só olhava para a frente. Determinação é algo que todo profissional precisa ter, afinal dificuldades surgem no caminho de negros e brancos."

Interessada em se aprofundar na área contábil, acabou fazendo uma segunda faculdade. Depois, duas pós-graduações.

Em 1976, ela entrou para o Grupo Silvio Santos. Foi galgando postos na empresa até chegar a diretora de recursos humanos, no ano passado. "Minha primeira promoção ocorreu seis meses após ingressar na companhia. Em três anos, era chefe de departamento."

Quando começou a lidar com remuneração dos funcionários, benefícios, contratação e liderança, lá foi a executiva atrás de cursos. "O conhecimento foi a minha arma para vencer. Ninguém pode se acomodar."

Apesar da trajetória bem-sucedida, a executiva não se considera um "caso atípico". "Os negros estão conquistando posições de destaque. Felizmente, cada vez mais conheço colegas no mesmo nível hierárquico. Observo que, se tiver capacidade, o profissional consegue, sim, subir. Quem não gozou das mesmas oportunidades dos brancos deve lutar pela sua vida e construir o seu caminho."

São esses os valores que ela diz que passa para os três filhos, de 26, 24 e 19 anos, repetindo o que a sua mãe fez. (DG)

Fonte: Folha de S.Paulo, São Paulo, 11 mai. 2008, Dinheiro, p. B1-B4