

Negros na liderança: debates sobre desigualdade racial crescem, mas falta de referências ainda é barreira para profissionais

Especialistas e profissionais negros dizem que a redução da desigualdade racial no mercado de trabalho caminha a passos lentos; pesquisas apontam que as empresas vêm demonstrando maior interesse pelo tema.

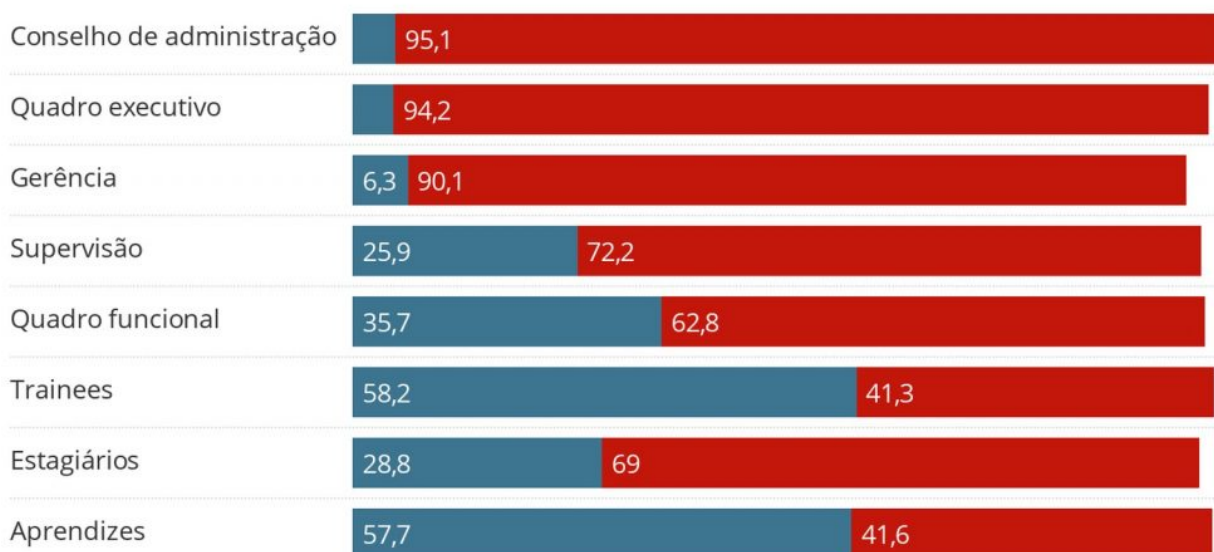
(G1, 10/05/2019 - [acesse no site de origem](#))

Além do fato de serem negros e estarem em cargos de liderança em empresas importantes, Marcelo Leal, Solange Sobral, Roberta Anchieta e Maurício Rodrigues têm outro ponto em comum em sua trajetória profissional: quando começaram suas carreiras, praticamente não havia referências de líderes negros nos locais em que trabalhavam.

A falta de referência de negros em cargos de liderança em grandes empresas não é uma sensação isolada desses quatro profissionais. Uma pesquisa do Instituto Ethos com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil aponta que **os negros são de 57% a 58% dos aprendizes e trainees, mas na gerência eles são 6,3%. No quadro executivo, a proporção é ainda menor: apenas 4,7% são negros.**

Distribuição do pessoal por cor ou raça

■ Proporção de negros (%) ■ Proporção de brancos (%)



Fonte: Instituto Ethos

A pesquisa mostra a sub-representação no ambiente corporativo da população negra, formada por pretos e pardos, de acordo com nomenclatura do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Caio Magri, diretor-presidente do Instituto Ethos, diz que a evolução de medidas que ampliem a representatividade dos negros no mercado de trabalho caminha a passos lentos no Brasil.

“Se a melhoria continuar nesse ritmo, nós só teremos a equidade demográfica - com 54% de pessoas negras na sociedade, homens e mulheres, com a mesma referência dentro das empresas em todos os seus níveis hierárquicos - daqui a 100 anos.”

Para as mulheres negras, a sub-representação é ainda maior que a dos homens, aponta a pesquisa. No quadro executivo das empresas pesquisadas pelo Ethos, havia apenas duas negras - o que confere a elas a fatia de 0,4% de participação no total.

Empresas mais atentas à diversidade

O **G1** e a **GloboNews** entrevistaram quatro profissionais negros que estão em cargos de destaque e liderança. Eles foram unânimes ao dizer que percebem um aumento das discussões sobre a igualdade racial nas empresas. Eles apontam ainda que isso é positivo, embora ainda seja uma questão incerta o quanto essa melhora tem ajudado a mudar efetivamente o cenário.

“Saber que o problema existe é bom, é bacana, mas o quanto conversar sobre o problema está impactando a vida das pessoas que estão na mesma situação em que eu estava, essa é realmente uma resposta difícil de dar”, diz Marcelo Leal, líder de inovação de aplicativos em nuvem na Microsoft Brasil.

A pesquisa do instituto Ethos mostra que a maioria dos gestores das grandes empresas de fato reconhece o problema: 64% deles dizem que há menos negros do que deveria no quadro executivo das organizações em que trabalham.

“A gente está fazendo essa pesquisa desde 2002. O que a gente pode perceber ao longo desses 17 anos é que a pauta da igualdade, da equidade, da inserção, da inclusão social nas empresas cresceu. As práticas também cresceram. As políticas que as empresas têm hoje adotado para a inclusão com diversidade também têm sido mais eficientes. Mas não é suficiente”, diz Magri.

Outro estudo, da McKinsey, mostra por que a preocupação das empresas vai além da questão social. Segundo a pesquisa, **as companhias com mais diversidade étnica em sua composição são 35% mais propensas a ter resultados financeiros acima da média nacional de seu setor.**

O relatório “Why diversity matters” (“Por que a diversidade importa”) foi feito com mais de 300 empresas do Canadá, Reino Unido, Estados Unidos e América Latina. Ele mostra também a relação entre a melhora dos resultados e o aumento da diversidade em cargos superiores. Nos Estados Unidos, **para cada 10% de aumento na diversidade racial e étnica dos executivos seniores, o lucro antes dos juros e impostos (Ebitda) aumenta 0,8%.**

Alberto Cordeiro, consultor na McKinsey, diz que tem notado “um aumento significativo da preocupação das empresas com a temática da diversidade como um todo”.

“Eu entendo que as empresas estão muito mais focadas nisso, até por entender o aspecto de negócio que é relacionado a diversidade. Pessoas diferentes pensando diferente entregam melhores resultados para os nossos clientes”, diz Cordeiro.

Ele é negro e lidera um movimento chamado McKinsey Black Network (MBN, grupo voltado ao aumento da diversidade racial no mercado de trabalho).

Por que ainda não temos igualdade?

A maior parte dos gestores acredita que a desigualdade se deve à falta de qualificação profissional dos negros. Essa foi a resposta de 48% dos entrevistados pelo Instituto Ethos. Mas uma fatia considerável dos gestores reconhece como motivo a dificuldade e a falta de conhecimento da própria empresa em lidar com o tema. Essa resposta foi citada por 41% dos gestores, segundo a mesma pesquisa.

Magri aponta que o problema das empresas é reflexo da sociedade de uma maneira geral. “A gente tem gargalo histórico, ou seja, o Brasil não praticou uma reparação efetiva desde o seu período da escravidão. E, portanto, nós continuamos tendo na sociedade manifestações de racismo estrutural. Por outro lado, a gente tem ainda uma deficiência muito grande de políticas públicas”, diz.

Já os profissionais negros que alcançaram postos de liderança reiteram que a falta de referências também é uma barreira para o crescimento profissional.

“A referência é o ponto mais importante na carreira de uma pessoa. As pessoas às vezes não têm a sensibilidade do quanto é complexo para a uma pessoa negra ter uma referência”, enfatiza Maurício Rodrigues, vice-presidente na Bayer na área de finanças na América Latina.

“Um exemplo que eu costumo trazer é: não acredito que nenhum jovem negro da periferia, onde quer que esteja, tem dificuldade de entender que, se ele tiver talento suficiente, ele pode ser um bom jogador de futebol. A gente tem ‘N’ referências e ‘N’ exemplos que reforçam esse conceito. Por outro lado, encontrar um jovem negro dessa periferia que possa ter uma referência de um presidente de empresa, o que quer que seja, é muito mais complicado. Talvez isso gere essa dificuldade de até as pessoas sonharem que isso é possível”, diz Rodrigues.

O que pode ser feito

Mesmo com mais organizações de olho na questão, os números mostram que pouco tem sido feito pelas empresas para equilibrar a diversidade racial em seus quadros executivos. Segundo a pesquisa do Ethos, **85% das maiores empresas do país dizem não possuir medidas para incentivar e ampliar** a presença dos negros no quadro executivo.

No restante das empresas – ou seja, entre aquelas que dizem ter ações afirmativas voltadas para negros –, a maioria (55%) diz que estabelece programas de capacitação profissional para os negros. As que fazem programas especiais de contratação são 33%, mesma proporção das que criam metas para a reduzir a desigualdade salarial entre brancos e negros. A menor parte (11%) tem metas para ampliar a presença de negros em cargos mais altos.

Magri, do Ethos, reconhece a necessidade de investir em qualificação para que os negros tenham acesso a todos os níveis da empresa, da mesma maneira que os brancos. No entanto, ele aponta que a solução da desigualdade “não é simplesmente um fato a partir da resiliência individual, da capacidade individual, da meritocracia individual”.

“Uma coisa muito importante para essa mudança é as pessoas negras, homens e mulheres, encontrarem um lugar de acolhimento, de inclusão, de equidade, por parte da própria empresa. Isso faz com que elas consigam se desenvolver. O contrário é impossível.”

Solange Sobral, vice-presidente da CI&T, também comenta que medidas de inclusão devem permitir que o profissional consiga, de fato, se desenvolver, e não apenas estar presente.

“Eu vejo, por exemplo, empresas que às vezes fazem a inclusão e me incomoda, porque a gente coloca a pessoa numa situação em que ela não consegue se afirmar. E é difícil você entender isso se você nunca viveu isso. A mudança profunda vem quando você inclui, quando você coloca a diversidade numa posição onde ela de fato consegue contribuir”, diz Sobral.

Para Cordeiro, da McKinsey, existem medidas objetivas que as empresas podem tomar para melhorar esse quadro de desequilíbrio.

“As empresas podem assumir duas posturas quando a gente está falando de diversidade. Uma mais passiva, de entender que essa transformação vai ocorrer na sociedade e refletir internamente na empresa, ou uma mais ativa, de acelerar esse processo, acelerar essa transformação e com isso aumentar o nível de diversidade e mudar um pouco a cara da empresa”, diz Cordeiro.

Ele lista algumas medidas que acredita serem efetivas nessa questão. Uma delas passa por melhorar os processos de recrutamento, ampliando o leque de universidades consideradas na hora de selecionar currículos. A outra são treinamentos para quebra do chamado viés inconsciente – pré-julgamentos que uma pessoa faz com base na cor da pele, como olhar para alguém negro dentro de uma empresa e associar que é um funcionário operacional e não um diretor, por exemplo.

Roberta Anchieta, superintendente no Itaú Unibanco na área de administração fiduciária, diz que situações de constrangimento e preconceito ainda são uma realidade para muitos profissionais negros. No entanto, ela diz que é possível enfrentar esse desafio reforçando a confiança na própria capacidade.

“Quando eu chego representando o banco em algum fórum, às vezes fica um desconforto, às vezes eu vejo um certo ruído de ‘mas cadê ela?’, fica um pouco desconfortável. Mas eu estou

acostumada a lidar com isso, eu lidei com isso a vida inteira. Quando eu era criança, era a única da escola, era um sentimento do não pertencer ali, parecia que eu não estava no lugar adequado. Hoje em dia, eu me sinto adequada exatamente onde eu estou. Esse lugar é para mim também, por que não?”, diz Anchieta.

“Se eu causei um desconforto ou estranheza, alguém vai ter que se acostumar com aquilo, porque eu estou bem, eu estou acostumada.”

Por Karina Trevizan e Gabriella Bridi