

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

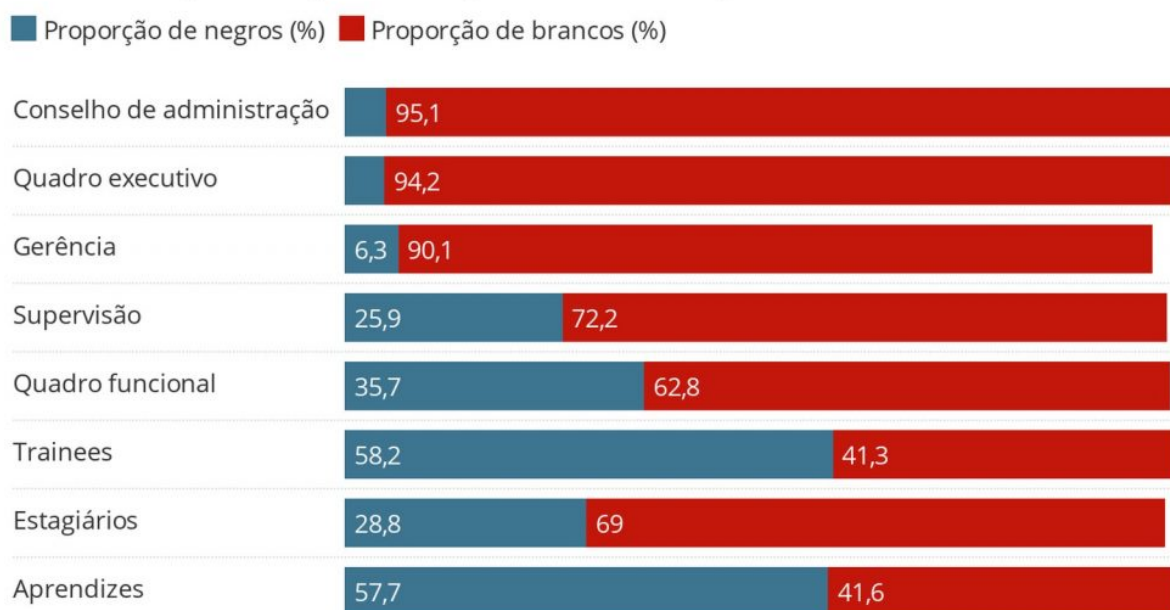
Especialistas e profissionais negros dizem que a redução da desigualdade racial no mercado de trabalho caminha a passos lentos; pesquisas apontam que as empresas vêm demonstrando maior interesse pelo tema.

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

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



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 quem 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

Pnad: pessoas que se declaram pretas somam 8% da população

(Agência Brasil, 18/09/2014) A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2013, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostra que as pessoas que se declaram pretas somam 8,1% da população brasileira, ou seja, 16,3 milhões de pessoas. Essa proporção cresce desde 2004, quando elas eram 5,9%. Em 2012, os pretos representaram 7,9% da população. O IBGE usa metodologia própria que define a cor das pessoas como pretos, pardos e brancos.

A população de pardos, que também vinha crescendo, estabilizou-se, em 2013, na mesma proporção de 2012 (45%). Pelo menos 90,6 milhões de brasileiros se declararam desta cor. Segundo a gerente da Pnad, Maria Lucia Vieira, o crescimento da população parda é natural, uma vez que casamentos interraciais são cada vez mais comuns e, com isso, aumenta a miscigenação da população.

Maria Lucia não sabe dizer, no entanto, se o motivo do crescimento da população preta no Brasil é um aumento dos nascimentos de crianças dessa cor ou se as pessoas estão se identificando mais como pretas, já que a pesquisa do IBGE é baseada em declarações.

“A classificação parda ou preta pode estar associada à questão de

autoafirmação e até mesmo das cotas. Os dados da pesquisa não têm nada a ver com as cotas, mas a pessoa passa a se enxergar ou passa a ter consciência da raça dela e passa a se declarar de forma diferente”, disse a pesquisadora.

A população que se declara como branca oscilou de 46,3%, em 2012, para 46,1%, em 2013. Em 2004, essa proporção chegou a ser de 51,2%. Em 2013, a população branca representou 93 milhões de pessoas.

As populações indígenas ou amarelas representam apenas 0,8% dos brasileiros, ou seja, 1,7 milhão de pessoas.

Segundo a Pnad 2013, entre as regiões, a que tem maior proporção de população preta é o Nordeste (9,7%), seguida pelo Sudeste (8,9%) e pelo Norte (7,4%). O Centro-Oeste tem 6,8% e o Sul, 4,2%.

A maior proporção de brancos está no Sul (77,1%), seguida pelo Sudeste (53,9%). Nas outras regiões, as proporções são: Centro-Oeste (40,4%), Nordeste (27,3%) e Norte (22,6%). Já a região mais miscigenada (população parda) é o Norte (68,1%) e a que tem menos pardos é a Sul (18%).

Vitor Abdala

Acesse no site de origem: [Pnad: pessoas que se declaram pretas somam 8% da população \(Agência Brasil, 18/09/2014\)](#)

Pretos e pardos tem menor acesso a serviços bancários

(SEPPIR, 04/09/2014) Pretos e pardos tem menor acesso a contas bancárias e outros serviços financeiros. A constatação é parte da pesquisa ‘Acesso do Empreendedor Afro-brasileiro ao Sistema de Crédito’, realizada pelo professor-doutor da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ,

Marcelo Paixão, com suporte do Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID. Em fase conclusiva, o estudo deverá oferecer subsídios para a formulação de políticas públicas e está previsto para ser divulgado nos próximos meses.

A discriminação racial no acesso ao sistema financeiro e as consequências econômicas desse tipo de exclusão foram dimensões trazidas por Marcelo Paixão em sua fala no seminário “Empreendedorismo Negro: conhecimento do campo e identificação de parcerias”. O especialista foi palestrante da atividade realizada ontem (03/09) pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República - Seppir/PR. O evento teve o objetivo de apresentar um quadro da presença de pessoas negras no empreendedorismo, com vistas à disseminação de informações sobre esse campo na perspectiva da promoção da igualdade racial.

Segundo Paixão, que coordena o Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser/UFRJ), a pesquisa adotou duas referências teóricas: a das ‘Preferências Diferenciais’, de Gary Becker, e da ‘Discriminação Estatística’, de Edmund Phelps. A primeira, baseada no princípio de que as práticas discriminatórias são produto de gostos de determinados agentes econômicos, que preferem se relacionar com pessoas que são assemelhadas em termos étnico-raciais. A segunda, fundamentada no princípio das informações assimétricas entre os agentes econômicos no mercado, ou seja, para o agente econômico discriminador, diante de quem não lhe é igual valeria o princípio da maior probabilidade de que a pessoa não teria qualidades necessárias para ser mais indicada em diferentes planos da vida econômica.

“Uma coisa é pensar empreendedorismo imaginando esse universo como algo homogêneo, que está colocado na sociedade e que dependeria fundamentalmente das habilidades e capacidades de cada um para empreender e colocar em prática suas ideias. A outra coisa é a constatação, por um lado, de que temos entre esses empreendedores/as uma presença significativa de negros, que fazem parte hoje, no Brasil, do setor da sociedade que menos, ao longo do tempo, tem se beneficiado do processo de desenvolvimento que o país tem experimentado”, afirmou a ministra da

SEPPIR, Luiza Bairros.

Ela explicou o seminário, afirmando que o desafio permanente na Seppir é no sentido de pensar como o empreendedorismo pode contribuir para impulsionar uma inclusão mais efetiva da população negra nos processos de desenvolvimento no país. “Dizemos isso em função de uma constatação primeira de que o racismo atinge a todas as pessoas negras, não importando o lugar que elas ocupem na sociedade e, portanto, é legítimo pensar mecanismos que inibam ou obstaculizem a possibilidade de empreendedores/as negros/as de desenvolverem plenamente o seu potencial numa sociedade como é a brasileira”, completou Bairros.

Parcerias - O seminário teve também a proposta de contribuir para a construção e o aprofundamento de parcerias em torno de ações de fomento ao empreendedorismo negro. Por isso mesmo, no evento estiveram representadas instituições como Caixa Econômica Federal, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, Banco do Brasil e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

Resgate

A Conselheira Sênior do BID, Judith Morrison, ressaltou a parceria da Instituição financeira com a Seppir e vários outros aliados, “como o professor Marcelo Paixão”, com foco no fortalecimento do empreendedorismo negro. “Esse estudo está sendo tratado pela área financeira do Banco, que divulgará as informações no Brasil e no mundo, contribuindo para o conhecimento de experiências de comunidades afrodescendentes nas Américas”, declarou a executiva, destacando possibilidades de novas parcerias para avançar no assunto. Ela disse ainda, que a pesquisa é importante porque resgata histórias que retratam a resistência e as estratégias de sobrevivência da população negra desde a época da escravidão, além de resgatar a literatura sobre o tema.

O gerente de Projetos da Seppir, Luiz Barcelos, apresentou as diretrizes para ações da Seppir no campo do empreendedorismo, considerando cinco eixos estratégicos: 1) Conhecer - criar bases de dados sobre o para saber quem são os empreendedores negros, onde estão, o que fazem e como desenvolvem

suas atividades; 2) Valorizar - promover, valorizar e divulgar a cultura negra no empreendedorismo brasileiro e a cultura do empreendedor negro; 3) Qualificar - dar assistência, capacitação e informação para a criação de novos negócios e consolidação dos já existentes; 4) Expandir - dar oportunidade de crescimento aos negócios, também apoiar a comercialização e expansão nacional e internacional para produtos e serviços; 5) Fortalecer - consolidação, criar uma agenda internacional, incentivar a formulação de políticas estaduais e municipais para o segmento.

Acesse no site de origem: [Pretos e pardos tem menor acesso a serviços bancários \(SEPPIR, 04/09/2014\)](#)