

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPEDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSTÁRIO EURÍPEDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**FLÁVIA COSTA JORGE
GIULIANO TAVARES DO NASCIMENTO
IVAN PEREIRA GOMES**

**OS REFLEXOS DA DISCRIMINAÇÃO DO NEGRO NO MERCADO DE
TRABALHO**

MARÍLIA
2010

FLÁVIA COSTA JORGE
GIULIANO TAVARES DO NASCIMENTO
IVAN PEREIRA GOMES

OS REFLEXOS DA DISCRIMINAÇÃO DO NEGRO NO MERCADO DE
TRABALHO

Trabalho de Curso apresentando ao Curso de Administração da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador:
Prof^ª Dra. Célia de Oliveira de Santana.

MARÍLIA
2010

JORGE, Flavia Costa; NASCIMENTO, Giuliano Tavares do;
GOMES, Ivan Pereira

Os Reflexos da Discriminação do Negro no Mercado de Trabalho / JORGE, Flavia Costa; NASCIMENTO, Giuliano Tavares do; GOMES, Ivan Pereira; orientador: Célia Santana. Marília, SP: [s.n.], 2010.

56f

Trabalho de Curso (Graduação em Administração de Empresas) - Curso de Administração de Empresas, Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha", mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2010.

1. Negro 2. Trabalho 3. Desigualdade

CDD: 331.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"
Mantenedora do Centro Universitário Eurípidos de Marília - UNIVEM
Curso de Administração

Flávia Costa Jorge - 39315-0

Giuliano Tavares do Nascimento - 40238-9

Ivan Pereira Gomes - 39004-6

TÍTULO "OS REFLEXOS DA DISCRIMINAÇÃO DO NEGRO NO MERCADOO DE
TRABALHO "

Banca examinadora do Trabalho de Curso apresentada ao Programa de Graduação em
Administração de Empresas da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de
Bacharel em Administração de Empresas.

Nota: 10.0

ORIENTADOR:

Celia de Oliveira de Santana

EXAMINADOR:

Lelio Afonso da Costa

Marília, 29 de novembro de 2010.

*A felicidade é o resultado de uma vida bem
construída.*

*Neste momento, queremos dedicar este trabalho a
todos os que fazem e fizeram parte de nossas vidas e
que a cada dia nos ajuda a construí-la e torná-la
feliz.*

AGRADECIMENTOS

Queremos agradecer a Deus através deste trabalho todos os momentos que foram proporcionados ao longo dos quatro anos na Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”.

Agradeço de modo especial ao meu pai Francisco Custódio Jorge que não está mais entre nós, mas que tanto me incentivou ao longo do curso e certamente se orgulha neste momento e minha mãe Suely Costa Jorge.
Flávia Costa Jorge

Agradeço de modo particular aos meus pais Vera Lucia Tavares do Nascimento e Benedito do Nascimento pelos incentivos e pelo orgulho que sentem neste momento.
Giuliano Tavares do Nascimento

Agradeço a meus pais José Antonio Gomes e Neide Messias Pereira Gomes, por estarem ao meu lado durante toda esta trajetória.
Ivan Pereira Gomes

De maneira simplificada, para não sofrer preconceito no Brasil é preciso ser homem, católico, branco, heterossexual, jovem, magro, ter nascido no sudeste do país, ter cabelos, e que eles sejam lisos. Mas... religião não precisa ser discutida em público; cabelos crespos podem ser alisados; a homossexualidade não precisa ser revelada. O único grupo que não tem “disfarce” é o negro, pois a pele não pode ser clareada.

Conceição Lourenço.

JORGE, Flávia Costa; NASCIMENTO, Giuliano Tavares do; GOMES, Ivan Pereira. **Os Reflexos da Discriminação do Negro no Mercado de Trabalho**. 2010. 56 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2010.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo, “Os Reflexos da Discriminação do Negro no Mercado de Trabalho”. Através das bibliografias estudadas identificamos que os profissionais negros não possuem a mesma condição de posicionamento nas empresas no que se refere a cargos de gestão em relação aos profissionais não-negros, influenciando na criação e manutenção das diferenças sociais entre as raças existente em nossa sociedade. Para responder a nossa indagação, desenvolvemos uma pesquisa junto à empresa Dori Alimentos, na qual os profissionais que ocupam cargos de liderança foram questionados quanto as discriminações que sofreram para alcançar o posto de chefia. Com a tabulação das respostas dos gestores chegamos à resposta do objeto de estudo.

Palavras-chave: Sociedade. Trabalho. Desigualdade. Negro.

JORGE, Flávia Costa; NASCIMENTO, Giuliano Tavares do; GOMES, Ivan Pereira. **Os Reflexos da Discriminação do Negro no Mercado de Trabalho**. 2010. 56 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2010.

ABSTRACT

The present monograph has as object of study “The reflexes of the Discrimination of the Negro in the Work Market”. Across the studied bibliographies we identified that the negroes professionals doesn't have the same conditions of status in the companies, talking about management charge, on account of the non-negroes professionals, influencing on creation and support of social differences between the existent races in our society. To answer our question, we unrolled a resource near of the company Dori Alimentos, where the professionals who keep command charges were questioned about the discrimination they suffered to reach the leadership office. With the slabs of answers from managers we came to the answer of the object of study.

Keywords: Society. Work. Unlikeness. Negro.

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 01 – Percentual da população economicamente ativa em relação desempregados, por raça/cor na região metropolitana de São Paulo em 2008..... | 33 |
| Tabela 02 – Taxas de desemprego, por raça/cor região metropolitana de São Paulo – 2008 .. | 34 |
| Tabela 03 – Percentual da distribuição dos ocupados, por raça/cor, segundo grupos de ocupação no trabalho principal região metropolitana de São Paulo – 2008..... | 34 |
| Tabela 04 – Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, por raça/cor, segundo setores de atividade econômica região metropolitana de São Paulo – 2008..... | 35 |
| Tabela 05 – Relação de gestores da Dori por sexo e raça. | 38 |
| Tabela 06 – Relação de gestores por origem..... | 39 |
| Tabela 07 – Relação de gestores por origem..... | 39 |
| Tabela 08 – Relação da idade em que os gestores ocuparam cargo de liderança..... | 40 |
| Tabela 09 – Relação de gestores por cargos e raça. | 41 |
| Tabela 10 – Relação de gestores por tempo no cargo de liderança e raça. | 41 |
| Tabela 11 – Relação de gestores por contratação e raça. | 42 |
| Tabela 12 – Relação de gestores por salário | 43 |
| Tabela 13 – Relação de gestores por salário e raça. | 44 |
| Tabela 14 – Relação de gestores com a quantidade de vezes que ocupou cargo de liderança. | 44 |
| Tabela 15 – Opinião de gestores em relação a maior contribuição para ocupar cargos de liderança..... | 45 |
| Tabela 16 – Opinião de gestores em relação à maior dificuldade para ocupar cargos de liderança..... | 45 |
| Tabela 17 – Relação de gestores que presenciaram discriminação no ambiente de trabalho .. | 46 |
| Tabela 18 – Relação de gestores que acreditam que existem discriminações nas empresas.... | 46 |
| Tabela 19 – Gestores que contratariam negro para o cargo de gestor | 47 |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO..... | 9 |
| CAPÍTULO 1 – A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO..... | 11 |
| 1.1 Surgimento do Trabalho | 11 |
| 1.2 Trabalho Escravo | 15 |
| 1.3 A Relação do Homem com o Trabalho | 18 |
| 1.4 Qualificação do Trabalho | 20 |
| CAPÍTULO 2 – AS RELAÇÕES SOCIAIS NO BRASIL | 24 |
| 2.1 Racismo no Brasil..... | 24 |
| 2.2 O Reflexo dessa História | 27 |
| 2.3 Ações Afirmativas | 29 |
| 2.4 O Negro no Mercado de Trabalho | 32 |
| CAPÍTULO 3 – OS REFLEXOS DO PRECONCEITO COM O NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO | 36 |
| 3.1 Metodologia de Pesquisa | 36 |
| 3.2 Dados Históricos da Empresa..... | 37 |
| 3.3 Tabulação da Pesquisa..... | 37 |
| CONCLUSÃO..... | 48 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA | 50 |
| APÊNDICES | 54 |

INTRODUÇÃO

Ao entramos na faculdade esperamos adquirir o conhecimento necessário para que no futuro seja possível se tornar um profissional de sucesso no mercado de trabalho. Porém o conhecimento pode não ser um fator decisivo para que um profissional competente receba as oportunidades que sejam condizentes com a sua qualificação.

Outro fato é que nem todos os cidadãos terão a mesma oportunidade para que possa se profissionalizar e adquirir as habilidades necessárias e requisitadas pelas organizações.

A desigualdade social é um fator que influencia nos fatos expostos acima, já que nem todos terão a oportunidade de obter um bom preparo e, caso obtenham, poderão ser alvo de preconceitos que tornarão o seu potencial um fato irrelevante para determinadas organizações.

Estes acontecimentos em nossa sociedade juntamente com o conhecimento adquirido ao longo do curso de Administração nos chamaram a atenção para a realização de um estudo sobre a população negra no mercado de trabalho.

As questões sociais em relação à população negra têm sido ao longo dos últimos anos um dos temas mais discutidos em nossa sociedade. Este assunto se arrasta ao longo dos anos, isso porque, ser negro no Brasil é ser inferior. O indivíduo negro no Brasil nasce como uma herança que se perpetua a mais de 500 anos, já que em nosso país a cultura negra desde sua origem se caracteriza por uma história de desigualdade quando os escravos negros vieram para o Brasil.

Partindo de tal fato, decidimos estudar o reflexo da desigualdade social existente e verificar as suas conseqüências no mercado de trabalho através de uma análise de profissionais que ocupam cargos de maior escalão dentro de uma organização.

Para isso aplicamos um questionário junto aos funcionários que ocupam cargo de gestão na empresa Dori Alimentos, para que as indagações realizadas nos apresentassem um retorno quanto a este assunto.

Antes de partirmos para a pesquisa empírica, estudamos os conceitos teóricos relacionados ao mercado de trabalho, desde o seu surgimento e posteriores evoluções que foram retratadas no primeiro capítulo e posteriormente no capítulo seguinte as relações sociais no Brasil com o foco na população negra.

No terceiro capítulo, apresentamos os dados levantados através da pesquisa desenvolvida com a amostra selecionada entre os funcionários que ocupam cargo de liderança na empresa Dori Alimentos. Mostrando em suas considerações finais as repostas adquiridas

através da tabulação da pesquisa.

Avaliamos que a presente monografia traz um tema instigante para todos os que possuem interesse nas questões sociais do país em conjunto com a área de Administração.

CAPÍTULO 1 – A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Neste primeiro capítulo o objetivo é descrever sobre a evolução histórica do trabalho, o seu surgimento, passando pelo trabalho escravo, a qualificação e as relações de trabalho, que tem por objetivo ser o embasamento teórico geral de nosso trabalho.

1.1 Surgimento do Trabalho

Poderemos constatar, através do desenvolvimento deste capítulo, que todas as teorias pesquisadas a respeito do surgimento do trabalho apontam que ele (o trabalho) está totalmente relacionado à necessidade do homem de sobreviver, portanto, desde já, poderemos considerar que o trabalho é uma condição essencial para a sobrevivência e manutenção da vida humana, desde que ela existe.

O trabalho é uma necessidade natural e eterna da raça humana, sem ele o homem não pode existir, pois atua sobre ele ativamente, é através do seu trabalho que obtém os bens materiais e instrumentos necessários para sua existência. A sociedade não escolhe estes instrumentos, a cada nova geração o homem recebe os instrumentos de produção que foram criados por gerações anteriores e que ela usa, modifica e melhora conforme a sua necessidade (OMAR, 2006).

A história do trabalho começa quando o homem buscou os meios para satisfazer suas necessidades - a produção da vida material. Essa busca se reproduz historicamente em toda a ação humana para que o homem possa continuar sobrevivendo. Na medida em que a satisfação é atingida, ampliam-se as necessidades a outros homens e criam-se as relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho (OLIVEIRA, 1987, p.5-6).

O conceito de trabalho, analisado através de uma visão contemporânea, pode ter muitos significados, e o objetivo em trabalhar pode ser muito relativo em relação ao ponto de vista de cada um, mas nenhum deles ilustra o trabalho tão bem como o termo “necessidade”.

Desta forma, o trabalho existe para satisfazer as necessidades humanas, desde as necessidades consideradas mais simples como, por exemplo, a necessidade de se alimentar e de ter um abrigo, até necessidades consideradas mais complexas como necessidades físicas e espirituais. Estas necessidades serão satisfeitas dependendo de como os homens se organizam em sociedade e de seus valores em relação ao trabalho (TOMAZI, 2000, p.43).

O trabalho pode ser entendido como uma atividade cujo produto é um objetivo exterior e, neste, o homem produz os objetos necessários a si mesmo e à sua sobrevivência. Assim, o trabalho pode ser visto como um

processo em que participam igualmente homem e natureza; o homem é capaz de regular e controlar suas reações entre ele e a natureza; opondo-se a ela e apropriado-se daquilo que a natureza produz, a fim de ajustá-la às suas próprias necessidades (GIORDANO, 2000, p.46).

Durante o surgimento do trabalho e sua evolução, pode-se considerar a natureza como a principal aliada do homem ao longo deste processo, pois a natureza foi a grande fornecedora de subsídios para o seu início e desenvolvimento.

Segundo Gomes “o trabalho é um processo entre a natureza e o homem, realizado em condições históricas que se modificam” (2008, p.17). O autor ainda afirma que “O próprio homem altera também as suas características, tanto físicas como intelectuais; modificam-se alguns órgãos, principalmente as mãos, e desenvolve-se o cérebro, o que lhe permite acumular os conhecimentos adquiridos” (2008, p. 18).

A tecnologia de um grupo humano é relacionada ao meio ambiente geográfico que ele está inserido, tendo em vista que os recursos naturais como as pedras, as florestas, a argila, os metais, a proximidade do mar ou dos rios que proporcionam elementos ou inspiram esforços para a construção de abrigo, criação de instrumentos para a produção de alimentos ou meio de transporte, resultando uma organização social, econômica, política e religiosa da sociedade que a cria, pois os homens pré-históricos são classificados através do principal material que foram capazes de utilizar em seus instrumentos (LEITE, 1972, p.44).

Idades da pedra lascada, da pedra polida, do bronze, do ferro, das artes mecânicas. É significativo que os períodos principais da história da humanidade tenham nomes dos instrumentos de que o homem se serviu para caçar, defender-se e trabalhar. O aperfeiçoamento das armas e dos utensílios foi sempre, no decurso das civilizações, o ponto de partida para novos ciclos (JACCARD, 1960, p.11).

De acordo com Marx o homem põe em movimento as suas forças naturais, braços e pernas, cabeça e mão, para se apropriar da matéria natural uma forma útil para sua própria vida. Ao atuar por meio desse movimento sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, conseqüentemente ele irá mudar ao mesmo tempo sua própria natureza (1985, p. 149).

O mesmo autor afirma que:

“Como a terra é sua despensa original, é ela seu arsenal original de meios de trabalho. Fornece-lhe, por exemplo, a pedra que ele lança, com que raspa, prensa, corta, etc.” (1985, p.150).

Conforme vimos nas teorias, a principal aliada do homem durante a evolução do trabalho é a natureza, e mesmo considerando que nos dias de hoje, muitas atividades não possuem nenhuma relação com a natureza, seria impossível que o trabalho chegasse aos

patamares dos dias de hoje sem a sua contribuição.

Na analogia entre o trabalho em seus primórdios em relação ao trabalho atualmente, é possível constatar a presença do principal elemento da existência do trabalho, isto é, o trabalho por uma questão de sobrevivência, ainda entre os principais motivos em se trabalhar, mesmo com tantas evoluções.

No passado, o homem trabalhava para produzir o que consumia, seja em roupas, alimentos ou moradia. Ao constituir as primeiras sociedades, ou povos, o trabalho era recompensado por mercadorias (escambo), como uma espécie de troca (RH INFO, [S. d.]).

O trabalho surgiu a partir da busca por meios necessários à satisfação das necessidades básicas, as quais garantiam a subsistência de grupos coletivos. Inicialmente, nas comunidades tribais a terra era o principal recurso a ser explorado por meio de um trabalho coletivo resultando na produção necessária à sobrevivência desse grupo (PEREIRA, 2009).

No início os caçadores não tinham uma noção do trabalho como nós temos nos dias de hoje, pois a atividade exercida era ocasional, descontínua e irregular no momento em que faziam os percursos em perseguição dos animais de caça. No entanto só foi possível o entendimento do trabalho com os primeiros artesãos, criadores de gado e agricultores. Desta forma a continuidade e regularidade das tarefas definiram e limitaram o trabalho (JACCARD, 1960, p.24).

Outra visão sobre a existência do trabalho é aquela que leva em consideração as questões religiosas para defini-lo, pois é possível ver relatos sobre o trabalho nos escritos bíblicos.

Na Bíblia o trabalho é visto primeiro como uma ordem de Deus. É possível constar em trechos como “O Eterno pegou no homem e colocou-o no Jardim do Éden para cultivar e guardar” entendendo que o termo cultivar e guardar são vistos como uma forma de trabalho (JACCARD, 1960, p. 109)

O trabalho é classificado como um mandamento de Deus, considerado como um privilégio e um benefício, pois Deus não criaria para o homem algo que lhe fosse fatal ou prejudicial (JACCARD, 1960, p. 110). Jaccard também afirma que “os escritos bíblicos enobreceram o trabalho, atribuindo-lhe uma significação e um valor religioso que nunca tinha tido em parte alguma na antiguidade” (1969, p.118).

Durante o processo de evolução do trabalho podemos destacar o surgimento do trabalho agrícola e do trabalho artesanal.

De acordo com Albornoz o trabalho agrícola foi descoberto por acaso, ou seja:

Quando um incêndio de floresta destrói a vegetação e expulsa a caça, as

peças talvez tenham observado que as sementes cresciam nas cinzas. Assim tornou-se sistema regular limpar uma certa área de florestas através da queimada (1969, p.17).

Pode-se dizer que do trabalho sobre a terra se deu à origem da riqueza que incentivou o desenvolvimento do trabalho artesanal, ao mesmo tempo se intensificou o comércio tanto na agricultura quanto na criação de animais, passando da troca em espécies para um comércio mediado pela moeda (ALBORNOZ, 1986, p.19-20).

Não é possível falar sobre a evolução do trabalho sem apontar o surgimento da manufatura, pois durante este período o trabalho passou por uma de suas maiores evoluções.

Segundo Gorz, a idéia contemporânea do trabalho surgiu com o início do capitalismo manufatureiro, pois até o século XVIII, o termo trabalho se referia aos produtores dos bens de consumo ou dos serviços necessários à sobrevivência, pois constantemente necessitam ser renovados e repostos (2007, p. 24). Gorz também afirma que o trabalho “é de longe o fator mais importante da socialização” e pode ser definido como “fundamento da existência da sociedade, ao mesmo tempo sua essência e sua finalidade última” (2007, p.21).

Gorz também relata sobre a importância do trabalho assalariado, que pode também ser considerado um grande marco durante o processo de evolução do trabalho “É pelo trabalho remunerado (mais particularmente, pelo trabalho assalariado) que pertencemos à esfera pública, adquirimos uma existência e uma identidade social (isto é, uma “profissão”)” (2007, p. 21).

Todo trabalho supõe tendência para um fim e esforço. Para alguns trabalhos, este esforço será preponderantemente físico; para outros, preponderantemente intelectual. Com tudo, parece míope e interesseira essa classificação que divide o trabalho intelectual e o trabalho corporal. A maioria dos esforços intelectuais se faz acompanhar de esforço corporal (ALBORNOZ, 1986, p.11).

As aptidões necessárias para a execução do trabalho evoluem de acordo com o próprio trabalho, no início as aptidões físicas eram predominantes, já nos dias de hoje, cada vez mais, as aptidões intelectuais são mais exploradas e necessárias para as organizações.

Um ponto importante a ser observado durante a evolução do trabalho é a aplicação da ciência à produção, pois através disso, foi possível aumentar a produção material, e por este motivo nos dias de hoje cada vez mais se utiliza conhecimentos da ciência humana e principalmente da psicologia, pois, percebeu-se que através da qualidade do trabalho e de vida dos trabalhadores poderiam ser gerados maiores lucros para as empresas (ALBORNOZ, 1986, p.21).

Quando se estuda sobre o surgimento do trabalho é comum lembrar-se do trabalho

escravo que teve um significado importante na evolução do trabalho no Brasil, por isso este tema será tratado no próximo tópico.

1.2 Trabalho Escravo

A escravidão foi um período de muito sofrimento e desigualdades raciais e sociais passado por negros trazidos da África para trabalhar no Brasil. Podemos apontar este momento como o mais cruel e lamentável momento da história de nosso país por todos os fatos ocorridos neste período e os reflexos que a escravidão carrega até os dias de hoje.

A escravidão sujeita o homem à vontade de outrem, no sentido de como se um homem fosse propriedade do outro.

Pode-se dizer que é uma prática social onde um ser humano tem direito como propriedade sobre o outro, tratando como uma simples mercadoria, a fim de serem comercializados.

De acordo com Pinsky:

A escravidão se caracteriza por se sujeitar um homem ao outro de forma completa. O escravo não é apenas propriedade do senhor, mas também sua vontade está sujeita a vontade do dono e seu trabalho pode ser obtido pela força (2006, p.11).

O mesmo autor, completa afirmando que:

A escravidão não é recente na história da humanidade. Já na Antiguidade verificamos sua ocorrência. Na Mesopotâmia e no Egito, quando da execução de obras públicas como barragens e templos, grande número de trabalhadores era recrutado. Tornavam-se propriedade dos governantes que lhes impunham sua autoridade e determinavam as tarefas (2006, p.11).

O trabalho escravo no Brasil teve início no período colonial, pois foi a forma adotada para realizar os trabalhos produtivos da época e durou até o período imperial.

Ao refletir sobre escravidão no Brasil, a primeira lembrança que temos é da escravidão negra. Isto porque a escravidão negra foi a mais marcante da história, a mais duradoura e considerada também a mais terrível que já se viu. O que poucos sabem é que o trabalho escravo iniciou no Brasil com a escravidão indígena, que ocorreu nos primeiros anos da presença dos portugueses no país. Diante da resistência dos índios, a alternativa foi procurar mão-de-obra para o trabalho em outro lugar, visto que eles não aceitavam a condição de escravos e reagiam com luta contra tal situação. Esse local foi o continente africano (TOMAZI, 2000, p.62).

A escravidão teve início no Brasil com a produção de açúcar na primeira metade do

século XVI. Os portugueses traziam os negros africanos de suas colônias na África para utilizar como mão-de-obra escrava nos engenhos de açúcar do nordeste. Os africanos eram vendidos como mercadorias pelos comerciantes de escravos portugueses. Os escravos eram transportados nos porões dos navios negreiros, em condições desumanas ocasionando algumas mortes até mesmo antes de chegar ao Brasil, sendo que esses corpos eram lançados ao mar. Após a chegada os mais saudáveis tinham mais valor do que os mais fracos ou velhos, podendo valer até o dobro. (FERNANDES, 2006).

Segundo Pinsky, o escravo não veio ao Brasil e sim foi trazido para preencher o papel de força de trabalho compulsório numa estrutura que se organizava em função disso. Desta forma podemos estabelecer o caráter que o escravismo tomou no país. (1986, p. 21).

É possível criar uma percepção da dramaticidade deste período através do relato de Joaquim Nabuco, abolicionista da época, que vivenciou e relatou estes terríveis momentos.

De acordo com Nabuco:

Quando o navio chegava ao porto do destino – uma praia deserta e afastada - o carregamento desembarcava; e, a luz clara do sol dos trópicos, aparecia uma coluna de esqueletos cheios de pústulas, com o ventre protuberante, as rótulas chegadas, a pele rasgada, comida de bichos, com ar parvo e esgazeado dos idiotas. Muitos não se tinham em pé: tropeçavam, caíam e eram levados aos ombros como fardos (2000, apud BATISTA, 2005, p. 16).

Nada pode ser mais triste e humilhante para um homem do que não ser tratado como humano. Hoje presenciamos um mundo desigual, que é triste, mas a desigualdade parte do principio de que pertencemos a um mesmo grupo, no qual um é superior ao outro. Portanto, a desigualdade é uma grande evolução da escravidão, pois na escravidão, o homem é considerado como uma simples mercadoria.

O escravo tinha, naturalmente, o seu preço, como mercadoria humana. E, como acontece com toda mercadoria, o preço do escravo oscilava de acordo com as necessidades do mercado e os riscos do negócio (CARNEIRO, 2005, p.231).

O tráfico oficial de escravos para o Brasil teve inicio em meados do século XVI, visto que, antes disso, já havia africanos empregados como escravos pelos primeiros portugueses que chegaram ao país. A primeira embarcação de negros teria vindo com Tomé de Sousa e os jesuítas, que desembarcaram na Bahia em 1549 (LUNA, 1976, p.35).

Embora os escravos africanos realizassem basicamente as atividades agrícolas, eles faziam também todas as tarefas possíveis, no campo e na cidade. As condições de vida dos escravos eram terríveis, e por esse motivo, a média de vida útil deles não ultrapassava os quinze anos, pois o trabalho era muito intensivo e os castigos faziam parte do cotidiano dos

escravos (TOMAZI, 2000, p.63).

Mais de quinhentos anos se passaram, e muitas evoluções ocorreram, hoje temos um país em ascensão, que nem de perto lembra aquele país recém descoberto. Não há como deixar de atribuir aos escravos o mérito das primeiras evoluções e conquistas de nosso país.

Após muita luta e morte o negro conquistou a sua liberdade. Muitos atribuem o interesse em libertar o negro como uma estratégia para aumentar o consumo do que era produzido naquela época, visando à remuneração que ele receberia pelo seu trabalho após ser livre, mas pouco importa, já que, a Lei Áurea decretou a liberdade no Brasil em um momento em que a liberdade seria inevitável após tantas batalhas e movimentos, já que só faltava ao Brasil abolir a escravidão. A visão de Joaquim Nabuco expressa seu sentimento em relação à abolição:

Não podemos confundir os interesses em jogo: ao defender o fim da escravidão, o abolicionismo institucional pretendia, fundamentalmente, promover o desenvolvimento econômico e a modernização do país; não lutava por qualquer medida reparatória às vítimas do cativo. Em outros termos, não era um movimento de inclusão do negro na sociedade global. Tais abolicionistas defendiam, em última instância, a causa “branca” e não a causa “negra” (DOMINGUES, 2004, p.60)

O ambiente social, no período do Brasil Império, estava voltado para o trabalho na agricultura, que era executado pelos escravos. Neste período, houve movimentos de intelectuais voltados para a libertação dos escravos e apoiados no aspecto da exploração do trabalho do homem pelo homem (ANDRADE, 1992, p.7)

No dia 8 de maio de 1888, foi apresentado a Câmara dos Deputados uma proposta com a declaração da extinção da escravidão no Brasil. A comissão nomeada pela Câmara para estudar a proposta, deu parecer positivo de forma imediata, solicitando urgência para a votação do projeto. Após a aprovação da Câmara, o projeto foi levado ao Senado, e posteriormente aprovado no dia 13 de Maio e encaminhado para a princesa Isabel no mesmo dia para a assinatura do projeto tornando este dia histórico para o Brasil com o surgimento da Lei Áurea (COSTA, 2008, p.09).

Mesmo após a assinatura da Lei Áurea, podemos encontrar pessoas que não possuem liberdade em pleno século XXI, sendo submetida a prestar os seus serviços sem remuneração salarial, vivendo em condições humilhantes semelhantes às que encontraríamos a 500 anos atrás.

1.3 A Relação do Homem com o Trabalho

Conforme já vimos no início do capítulo, a relação do homem com o trabalho vem desde os primórdios dos tempos. O que temos de concreto é que em todos os momentos da humanidade a vida humana sempre se relacionou com o trabalho de alguma forma.

Simbolicamente, o trabalho surge na Bíblia justamente como uma punição ao primeiro casal pelo fato de não terem sido suficientemente bem-educados, violando a proibição estabelecida pelo Senhor sobre o alimentar-se dos frutos da árvore do conhecimento. O princípio bíblico “No suor do rosto comerás o teu pão” (Gênesis, 3.19) traduz a identificação entre o trabalho e o castigo a que o homem fora condenado (MACHADO, 2002, p.9)

Essa relação se intensificou com o advento da industrialização e o início da produção em série, essas relações eram caracterizadas na época pela má qualidade de vida dos trabalhadores que se aglomeravam ao redor das fabricas sem saneamento básico, sem condições mínimas de saúde e higiene, pois este modelo industrial tinha como objetivo básico o lucro e com métodos de produção sem normatização (PIRES, 2007).

Podemos considerar este momento como um ponto de partida, a fim de destacar as principais evoluções da relação do homem com o trabalho, aferindo o que se esperava do trabalho humano durante as primeiras teorias da administração.

Com o passar do tempo, considerou-se que “as pessoas são os principais recursos das organizações” (MAXIMIANO, 2004, p.27). Para chegar a essa conclusão muitas teorias e técnicas surgiram e evoluíram de práticas do passado.

As principais evoluções referentes ao trabalho ocorreram no início do século XX devido às grandes transformações tecnológicas, econômicas e sociais. No que tange a área empresarial, durante esse período pode-se apontar o surgimento e crescimento de grandes empresas, principalmente as industriais com uma expansão acelerada para fornecer produtos e serviços necessários à satisfação das pessoas, gerando uma mobilização nas empresas, governos com o objetivo de estudar formas de lidar com enormes quantidades de recursos humanos (MAXIMIANO, 2004, p.54).

Pode-se destacar o movimento da Administração Científica liderado por Taylor no início do século XX em que as organizações buscavam a eficiência nos processos de produção.

Nesse período, buscava-se trabalhadores produtivos em que a preocupação da empresa era relacionada à tarefa do trabalhador.

Taylor fazia os estudos de tempos e movimentos. Taylor cronometrava os

movimentos dos trabalhadores, dividindo-os nas tarefas que os compunham, chamando-as de unidades básicas de trabalho. Em seguida, analisava as unidades básicas de trabalho, procurando encontrar a melhor maneira de executá-las e de combiná-las para a tarefa maior. (MAXIMIANO, 2004, p.55).

Outra teoria importante para evolução do trabalho foi a teoria desenvolvida por Fayol que:

Partia-se do todo da organização e da sua estrutura para garantir eficiência a todas as partes envolvidas, fossem elas órgãos (como seções, departamentos etc.) ou pessoas (como ocupantes de cargos e executores de tarefas) (CHIAVENATO, 2003, p. 80).

Os 14 princípios de Fayol de administração deixam claro o que se esperava do trabalhador nesse período.

Esperava-se do trabalhador a especialização em determinadas tarefas possibilitando operar em uma estrutura de trabalho dividida com responsabilidades destinadas a indivíduos específicos, delegação de autoridade, disciplina, unidade de comando e direção, subordinação do interesse geral, remuneração, centralização, hierarquia, ordem, equidade, estabilidade, manutenção do pessoal, iniciativa e espírito de equipe (BATEMAN, 1998, p.52).

A teoria desenvolvida por Max Weber se baseava no estabelecimento de regras, o que se denominou administração da burocracia que tentava exercer um domínio e autoridade sobre os trabalhadores através da racionalidade. Percebe-se a preocupação em ter trabalhadores obedientes, disciplinados e confiantes ao que foi estabelecido (MAXIMIANO, 2004, p. 60).

Diante das teorias apresentadas até o momento, percebe-se que o trabalhador era considerado como mais um recurso das organizações. Com o passar do tempo outras teorias foram surgindo e o enfoque foi mudando.

Pode-se destacar o conceito conhecido como enfoque comportamental, tendo como precursor deste conceito a chamada experiência de Hawthorne que levou os pesquisadores a acreditar que a produtividade poderia ser mais afetada por fatores psicológicos e sociais do que por influências físicas ou objetivas.

Os estudos de Hawthorne foram uma série de experimentos conduzidos de 1924 a 1932. Durante o primeiro estágio do projeto (os experimentos com iluminação), várias condições de trabalho, particularmente a iluminação da fábrica foi alterada para determinarem os efeitos dessas mudanças na produtividade. Os pesquisadores não encontraram nenhuma relação sistemática entre a iluminação da fábrica e os níveis de produção. [...] Os pesquisadores concluíram que os trabalhadores desempenhavam e regiam diferentemente porque os pesquisadores os estavam observando (BATEMAN, 1998, p.52).

Diante deste novo conceito surgiu a escola das relações humanas na qual se percebe o funcionário como o principal recurso das organizações, surgindo a valorização da mão-de-obra e preocupação com a motivação humana.

Desta forma, cada vez mais, as organizações dependem do homem para que possa ser competitiva no mercado em que atua. No próximo tópico deste capítulo será destacada a qualificação do trabalho, já que se trata do principal recurso das organizações.

1.4 Qualificação do Trabalho

Conforme já vimos no decorrer deste capítulo, no início, o trabalho evoluiu de acordo com as necessidades e evoluções do homem, tendo em vista que o homem trabalhava para satisfazer as suas próprias necessidades ou as do grupo do qual fazia parte. Com o surgimento das organizações, o homem passou a ter outros meios para satisfazer suas necessidades e as organizações necessitaram cada vez mais de determinadas qualificações do homem para que fossem capazes de satisfazê-las.

Por volta de 1950, com a invenção dos computadores eletrônicos, começou a surgir uma nova necessidade relacionada à qualificação do trabalhador, foi sendo estabelecido a partir deste momento um novo paradigma entre o mundo do conhecimento e o mundo do trabalho. Com o surgimento de novas tecnologias, o conhecimento passou a ter um novo valor, até se tornar o principal fator de produção (MACHADO, 2002, p.15).

Além da tecnologia a busca pela qualidade também tem sido um fator que faz com que as organizações busquem trabalhadores qualificados.

Machado afirma que:

O movimento pela busca da qualidade tem sido inspirado basicamente pelas profundas transformações na estruturação das empresas, em cursos no universo econômico, onde o conhecimento torna-se, cada vez mais, o principal fator de produção (2002, p.31).

Dada a importância da qualificação do trabalho para as organizações Alaluf (1986, p.9) nos ajuda a compreender o significado da qualificação do trabalho e o motivo da diferença entre determinados trabalhadores através da analogia entre dois tipos de trabalhadores.

Sua definição [da qualificação] é dada a priori como uma evidência. Um médico é mais qualificado que um pedreiro, e um pedreiro qualificado vale mais do que um iniciante. Se um ganha mais que o outro, é em razão de sua qualificação. Com a qualificação, aborta-se então uma questão bem circunscrita: aquela da hierarquização dos indivíduos em função das tarefas

que eles são obrigados a realizar em seu trabalho. Todavia, perde-se rapidamente nos meandros desta evidência. O médico é mais qualificado que o pedreiro porque ele estudou por mais tempo matérias complexas. A qualificação não seria então ligada apenas ao trabalho mas também à escola. Se o número de médicos aumenta consideravelmente, sua renda tende assim a abaixar. É também a raridade de uma competência que faz seu valor; ela é, pois, um assunto de mercado. O médico é mais qualificado na medida em que sua atividade é principalmente intelectual, enquanto a do pedreiro é manual. A diferença realça então igualmente as formas da divisa do trabalho e a apreciação que cada um faz dos trabalhos intelectuais e manuais. (1984, apud TARLUCE, 2002, p. 02)

Na visão de Drucker (1993, p.16) em relação ao valor do conhecimento para as organizações “Hoje o valor é criado pela “produtividade” e pela “inovação”, que são aplicações do conhecimento ao trabalho” (apud ALCOFORADO, 1997, p.13).

Em relação a este mesmo assunto Alcoforado (1997, P.13) afirma que “Isto significa dizer que apenas o trabalhador detentor de conhecimento é capaz de elevar os níveis de produtividade e inovar”.

De acordo com Dadoy o impacto causado pela inovação tecnológica é o mesmo de alguns anos atrás na época da automação industrial.

Não há com não se impressionar realmente com o aspecto recorrente de algumas interrogações a propósito da qualificação. As questões que se põem hoje a respeito da informatização dos processos de trabalho são freqüentemente as mesmas que aquelas levantadas há trinta ou quarenta anos atrás, na aurora da automação: evolução tecnológica e emprego, evolução tecnológica e modificação da estrutura da mão-de-obra, resistências às mudanças técnicas etc. (1984, apud TARLUCE, 2002, p. 34)

Buono diz que da mesma maneira que a sociedade passou por transições, durante a sua evolução saindo de uma estrutura agrária e se tornando industrial a teoria da Administração e Organização também tem sido influenciada por várias mudanças sociais como:

Mudança básica da orientação da força de trabalho da produção de bens para a prestação de serviços. Um aumento gradual e constante da influência das ocupações profissionais e técnicas. Influência crescente e centralizada do conhecimento teórico como fonte de inovações e formulação de políticas para a sociedade. A necessidade maior de planejamento, como o controle da tecnologia e seu desenvolvimento. E o surgimento dos computadores integrados em massa que criaram uma nova tecnologia (BUONO, 2004, p.13).

Não resta dúvida que é preciso aumentar nossa postura de arriscar. E para isso que a autoridade central, concentradora do poder, promova um outro tipo de relacionamento. Sair o máximo possível do paternalismo para transformar a relação não na dependência total, mas na interdependência entre líderes e liderados. Esse é um ponto de grande resistência, mas mais

uma vez é preciso que líderes deixem de infantilizar os liderados e acreditem na capacidade deles de se adaptarem e serem criativos nessa nova situação de maior risco (PRATES, 1996, p. 142)

Cada vez mais, os trabalhadores precisam se qualificar ao trabalho em equipe, a fim de maximizar esforços e trabalhar em prol de um objetivo em comum.

O trabalho em grupo é uma coleção de pessoas que trabalham ou foram reunidos para desempenhar uma tarefa. Uma equipe é formada por pessoas que confiam umas nas outras e com habilidades complementares, comprometidas com o mesmo propósito para atingirem as metas em conjunto e um alto desempenho (BATEMAN, 1998, p. 383).

Motivação refere-se a forças que dão energia, dirigem e sustentam todos os esforços de uma pessoa. Uma pessoa com alto nível de motivação conseguirá atingir metas de desempenho e as habilidades de sua função, essa pessoa será altamente produtiva (BATEMAN, 1998, p. 360).

Ter habilidades técnicas é poder desenvolver uma tarefa especializada onde envolve um certo método ou processo. Muitas pessoas desenvolvem um conjunto de habilidades técnicas para poder complementar as suas atividades realizadas no seu ambiente de trabalho (BATEMAN, 1998, p. 36).

Neste capítulo, buscamos analisar a evolução histórica do trabalho destacando quatro pontos principais:

O surgimento do trabalho, o trabalho escravo, a relação do homem com o trabalho e a qualificação do trabalho.

Pode-se compreender que o surgimento do trabalho começa junto com a necessidade do homem em satisfazer as suas necessidades para a sobrevivência, e que, na medida em que o homem evoluiu, essas necessidades também evoluíram chegando aos patamares dos dias de hoje e a sua qualificação passou a ser considerada como o principal recurso competitivo.

O surgimento da administração tem uma grande responsabilidade por tal evolução, pois foi através dela que se desenvolveram as principais técnicas relacionadas ao trabalho gerando grandes evoluções para o homem e a administração.

Tal evolução ocorreu de maneira que chegamos a um momento em que o homem pode ser considerado o principal recurso das organizações e a sua qualificação passou a ser considerado como o principal recurso competitivo.

Diante disso, surge a indagação sobre a forma que as organizações encaram o capital humano no que tange à idade, sexo e etnia do indivíduo assim como se as condições de qualificação para gerar tais recursos são tidas de forma igualitária.

A escravidão é uma das respostas para tais indagações, pelo que fez no passado e pelos reflexos que este período traz aos dias atuais. Estes reflexos serão abordados no capítulo a seguir.

CAPÍTULO 2 – AS RELAÇÕES SOCIAIS NO BRASIL

Neste capítulo, pretende-se tratar da relação do negro com a sociedade - marcada pelo racismo - e aferir os reflexos gerados por tal ação. Posteriormente, serão descritas as políticas de ações afirmativas, um importante instrumento para o combate do racismo e, por fim, será abordado o negro no mercado de trabalho.

2.1 Racismo no Brasil

O racismo é um sentimento originado através do resultado de um preconceito existente por uma raça. Portanto é essencial antes de qualquer coisa, entender os conceitos de raça e preconceito, pois a origem do racismo é o preconceito.

O conceito de raça é bem definido por Lopes, que descreve a raça como “todo grupo de pessoas com as mesmas características físicas, mesmas origens geográficas, e mesmo hábitos culturais” (2007, p.20).

O mesmo autor afirma que o preconceito é “um prejulgamento, ou seja: um “juízo”, um julgamento que faz antecipadamente, precipitado, pela aparência, sem que se conheça a essência de alguém, de um grupo ou mesmo de um objeto” (2007, p.12-13).

Apesar de estarmos tratando o preconceito em relação às raças de uma forma genérica, no Brasil ele está intensamente presente no cotidiano das pessoas classificadas como negras.

Desta forma o racismo pode ser definido da seguinte forma:

Racismo é aquele comportamento por meio do qual uma pessoa ou grupo de pessoas manifesta uma idéia preconcebida – ou seja, um preconceito – contra um ou vários indivíduos pertencentes a um grupo diferente e em geral considerado inferior (LOPES, 2007, p.12).

Em pleno século XXI, a sociedade ainda não conseguiu superar o racismo, sendo excluído por qualquer motivo, tratado com inferioridade, gerando barreiras que dificultam o seu crescimento como indivíduo.

As atitudes racistas surgem de indivíduos que desvalorizam uma pessoa ou grupo que ele considera inferior, partindo do princípio de que ele é melhor, este pensamento surge com base em uma idealização de si mesmo que resulta em uma impressão mental que sempre existirá perante a estas pessoas ou grupos. Desta forma, existirá a tendência de que tais comportamentos racistas sejam repetidos rotineiramente, pois, trata-se de uma opinião

preconcebida, sem perspectivas de chegada ao fim (LOPES, 2007, p.13).

O conceito de raça não tem nenhum valor científico, porém a idéia de raça continua a gerar diferenças de comportamentos, atitudes e entendimento. Seguidas por ideologias de hierarquia e de dominação racial. Os seres humanos impõem categorias raciais e tratam os outros de acordo com elas. Como resultado dos efeitos deste conceito inventado, existem conseqüências bastante reais. Dessa forma, podemos compreender melhor esta desigualdade de ideais que acabam resultando em discriminação racial, pessoas sofrendo humilhações e preconceitos dentro de nossa sociedade (TELLES, 2003.p 301).

A discriminação de cor é definida como uma manifestação comportamental do preconceito racial. Para Ferreira é “considerado como um julgamento de valor, que foi desenvolvido através da socialização” (2000, p.51).

Segundo Valente a situação do negro precisa ser encarada de duas formas, já que o “problema” não apenas ser negro e sim ocupar menores posições na sociedade:

A “questão do negro” não é só um problema de raça, é também um problema de classe. E por isso implica que o negro deve criar uma consciência dupla: uma, diante do branco e de si mesmo, como membro de outra raça, e nisso está só; e outra como membro de uma classe ante os membros de outras classes (VALENTE, 1987, p.59).

Pode-se considerar que a grande dificuldade em combater o preconceito é o fato de que ele é ignorado por grande parte da sociedade, ou seja, sua existência não é reconhecida pelas pessoas que pertencem aos principais grupos responsáveis pela sua procedência.

O preconceito pode ser percebido através das situações mais simples, revelando-se no dia-a-dia das pessoas que o sofrem, pois as pessoas desenvolveram o mito de que as características fenotípicas se tornam como motivo para o preconceito, mesmo em um país em que se acredita na existência de uma democracia racial.

No Brasil, os atos de preconceito são muitas vezes manifestados de maneira que ele possa ser encoberto através de frases educadas e eufemismos, que dão seqüência ao grande mito existente em nosso país de que vivemos em um grande paraíso de aceitação das singularidades, fazendo que o problema seja conservado, já que neste ponto de vista ele deixa de existir (FERREIRA, 2000, p.18).

Os fatos expostos acima são descritos com precisão na análise de Seyferth (2002, p. 9):

Atitudes racistas e preconceituosas permeiam com naturalidade no cotidiano de várias pessoas, de todas as classes e condições sociais, as quais não se dão conta de como e quanto o racismo é uma prática culturalmente incorporada e da extensão dos danos que provoca na população negra.

O preconceito está no cotidiano da sociedade, em qualquer lugar pode ser notado, nas mais diversas relações e por isso ele se dissemina com facilidade.

As pessoas aprendem a ser racistas com seus pais, seus pares, na escola, com a comunicação de massa, na observação e interação com a sociedade, pois o racismo não é inato e sim aprendido através da conversação e no contar de histórias diárias, nos livros, na literatura, no cinema, nos artigos de jornal, nos programas de TV, nos estudos científicos, entre outros canais que são responsáveis pela disseminação do racismo no cotidiano das pessoas (VAN, 2008 p.15).

Atitudes de preconceito que impõem desvantagens ao negro tendem a se perpetuar perante a sociedade, pois não há motivos para que os brancos lutem por condições iguais perante o negro, em uma situação de defesa, para a raça branca enquanto existir o racismo será possível manter uma superioridade e melhores condições de vida em relação ao negro.

O brasileiro branco, tendo a condição de maioria e maior poder aquisitivo, enxergará apenas sua etnia, mantendo uma situação de domínio na sociedade, que a cada geração fortalece os seus semelhantes para assim continuar a dar as cartas na sociedade (LOURENÇO, 2006, p.13).

Uma das grandes responsáveis pela construção e manutenção do racismo é a mídia devido à grande capacidade de disseminação de suas idéias, sendo uma grande formadora de opiniões.

É muito comum ver o negro representando na mídia papéis sem nenhum prestígio em nossa sociedade, “o segmento negro tem sido representado por uma imagem estereotipada, na qual os afro-descendentes são mostrados freqüentemente em uma posição subalterna em relação ao branco, como uma minoria desprezada em qualidades estéticas (FERREIRA, 2000, p.43)

Um desafio a longo prazo que vem procurando eliminar ou reduzir drasticamente a cultura racista e incentivar o negro a buscar sua auto-estima. Para isso seria necessária uma campanha através da mídia, pois ela é uma das grandes influenciadoras e causadoras de situações preconceituosas e no sistema educacional (TELLES, 2003, p.281)

A conquista da igualdade entre as raças poderá ocorrer quando toda a sociedade estiver envolvida. Neste processo, alguns membros terão maiores responsabilidades do que os outros, mas todos terão a sua importância.

O racismo no Brasil é uma atitude incompreensível e inaceitável, pois o negro foi um dos grandes responsáveis pela construção e desenvolvimento do País. Espera-se que a população negra brasileira seja valorizada e tenha mais confiança em suas virtudes para que

um dia possa ter condições de lutar com igualdade e dignidade pelos seus direitos.

2.2 O Reflexo dessa História

Após a abolição da escravidão, o contexto histórico nos leva aos motivos pelos quais o negro torna-se uma figura marginalizada nos dias de hoje, já que a partir do processo da escravidão todo o processo de desenvolvimento que estruturou as classes de nossa sociedade se constituiu através de desigualdades em todos os âmbitos.

A inferiorização do negro acarreta em um grande abismo quando se pensa em sua perspectiva de vida em comparação ao não negro. Trata-se de uma tradição na cultura brasileira e mundial, que vem sendo cultivada ao longo dos tempos. Os reflexos desta história são bem ilustrados no comentário abaixo realizado por Azevedo.

Os “melhores”, os “vencedores”, serão aqueles que tiverem reunido a maior gama de oportunidades já ao nascer e ao longo da vida. Este, evidentemente, não seria o caso da população negra brasileira, a qual tem sido vitimada historicamente pela pobreza e pela discriminação racial inerentes ao círculo vicioso do racismo institucional (2004, p.24)

Mais de 120 anos depois do fim da escravidão, ainda existe um abismo sócio-econômico no Brasil em relação às raças. A desigualdade racial é gritante em todos os setores da sociedade.

Ferreira afirma que:

[...] as características etno-raciais do negro estão intensamente associadas a condições deploráveis. Este fato vem se desenvolvendo historicamente desde antes da escravidão, foi mantido após a abolição e, apesar de algumas conquistas, ainda está presente (2000, p.169).

Essa diferença pode ser notada no elevado índice de analfabetismo, marginalidade e pobreza, devido à existência da idéia de que o espaço mais nobre não pode ser ocupado por ninguém mais, além dos brancos.

A cor da pele de uma pessoa e sua característica fenotípica acaba sendo um fator determinante para a sua condição social, fazendo com que o afro-descendente receba um julgamento de inferioridade em relação ao aspecto racial e em relação às condições socioeconômicas, favorecendo a concentração racial de renda dos brancos, poder e prestígio social (SOUZA, 1991, p.41-42)

Os afro-descendentes ainda se encontram em posição de desvantagem em relação às pessoas brancas no Brasil. Estas reservam para si quase todas as posições de prestígio e poder na sociedade. Isso se reflete em indicadores como mortalidade infantil, expectativa de vida, escolaridade, emprego e

salário. Esse quadro é tão enraizado que não deve ser explicado somente como um epifenômeno da extrema concentração de renda. Se não, como seria justificado o fato o branco ganhar normalmente mais do que o negro, ainda que ambos tenham o mesmo nível de escolaridade e a mesma qualificação profissional? (DOMINGOS, 2008, p.171)

Diante deste histórico envolvendo a população negra na sociedade, esta população estaria sempre destinada a viver nas piores condições de vida, principalmente pelo fato de que o negro não tem as mesmas condições às aberturas que possibilitam uma mobilidade social como no ensino e no mercado de trabalho (TEIXEIRA, 2003, p. 21-22)

Podemos afirmar que ser negro, no Brasil hoje, significa ocupar as menores posições na hierarquia da sociedade, pois, de uma forma geral, os negros terão níveis inferiores de instrução, ocuparão cargos inferiores, baixo nível de estrutura familiar e, naturalmente, uma menor renda, com raras exceções.

Durante a escravidão, o negro era coisa, uma mercadoria, era considerado não-humano e não tinha com quem competir nessa situação. Somente depois de os negros tornarem-se livres e passarem a disputar posições com os imigrantes e com os outros brancos é que o preconceito e a discriminação raciais passaram a ser utilizados como armas da competição (VALENTE, 1987, p.58).

De acordo com Teodoro:

Um grupo étnico só é efetivamente valorizado quando passa a usufruir dos mesmos direitos civis (acesso a emprego, moradia, educação, saúde e posse da terra) dos demais grupos em presença, além de ter seus aspectos físicos e culturais tratados com igualdade. Em uma sociedade estratificada em classes, tal grupo deve estar proporcionalmente representado em todas as classes sociais. No mercado de trabalho tal grupo deverá estar representado desde a mais alta até a mais baixa hierarquia, como ocorrerá com os demais grupos. Quando ele está representado, sobretudo, na classe baixa, este fato identifica sua situação de marginalização, como ocorre com o grupo negro no Brasil. (1987, apud TEIXEIRA, 2003, p. 22).

Apesar das seqüelas que fatos como o exposto acima traz aos dias de hoje, podemos afirmar que muito se evoluiu em relação a atitudes preconceituosas na sociedade brasileira. Um dos grandes motivos para tal evolução foi a criação de leis favoráveis ao negro, que o protegem contra atitudes preconceituosas.

A Constituição Brasileira penaliza criminalmente o preconceito racial. Pode-se ler no parágrafo 1º do artigo 153: “Será punido pela lei o preconceito de raça”. Além a lei Afonso, de 1950, reforça a penalização criminal do referido preconceito. Mesmo com isto, existem discriminações de todas as formas e são diariamente praticadas contra negros e mulatos no país (SAFFIOTI, 1987, p.51).

Se um grupo social tem menor número de oportunidade na vida, em função de preconceitos existentes sobre ele. Desta forma, se um negro for mais sujo que um branco, esse fenômeno só ocorre devido às condições sociais que se encontram. Ter o direito de tomar banho e desfrutar de água corrente em casa é fácil para quem não mora em uma favela onde não dispõe de água encanada e energia elétrica. Assim pode-se dizer que a higiene pessoal não depende da raça, mais sim das maneiras e condições sociais que se encontra, pois, além disso, não existem outras diferenças. Esse domínio do branco sobre negro está refletido em propagandas e novelas, onde a imagem da mulher negra é visto em papéis de empregada doméstica, e de objeto sexual, neste caso, a mulher é duplamente discriminada uma por ser mulher e outra por ser negra (SAFFIOTI, 1987, p.52).

A questão racial está, portanto, manipulada de forma a conservar os segmentos e grupos dominados dentro de uma estrutura já estabelecida e assim se confunde o plano miscigenatório, biológico, com o social e econômico. As oportunidades de trabalho e ascensão social não são idênticas para negros e brancos, mas joga-se sobre o negro a culpa de sua inferioridade social, econômica e cultural (SOUZA, 1991, p.36).

Todos os aspectos de nossa sociedade em relação à inferioridade do negro é uma criação do homem, não tendo nenhuma comprovação científica para torná-la real, sendo um fato difícil de compreender e com poucas soluções que gerem perspectivas de que tal fato se extinguirá, já que está presente em nosso meio de forma permanente.

2.3 Ações Afirmativas

O grande motivo que ainda estabelece a desigualdade racial no Brasil é o colapso das políticas públicas ao longo de sua história, devido à carência de ações que pudessem constituir um país mais igual em relação às diferentes raças. Pode-se dizer que, no decorrer do século XX, a questão do negro foi colocada em segundo plano.

Com o passar do tempo, constatou-se que para mudar o quadro desfavorável do negro na sociedade, seriam necessárias a realização de algumas ações que pudessem favorecê-lo. Essas ações passaram a ser chamadas de ações afirmativas, que é definida por Gomes da seguinte forma:

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vista ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p.40).

As políticas de ações afirmativas tiveram início em larga escala, apenas em 2001 com o objetivo de prevenir a discriminação e incluir uma vasta série de mecanismos gerais, para promover as vítimas de discriminação (TELLES, 2008, p.263).

As ações afirmativas têm como objetivo introduzir transformações culturais, pedagógicas e psicológicas na sociedade, a fim de, eliminar o estereótipo da existência de uma superioridade entre as raças assim com uma subordinação racial, coibir a discriminação existente no presente, eliminar os efeitos psicológicos culturais e comportamentais da discriminação do passado, que possuem a tendência de serem perpétuos em nossa sociedade, incentivar a diversidade, fazer com que os grupos minoritários aumentem a sua representatividade nos diversos setores, ter exemplos de sucesso às gerações mais jovens e mostrar a elas que podem investir em educação porque teriam espaço (Gomes, 2001, p. 6-7).

O programa de cotas para negros no Brasil, vêm sendo a mais polemica entre as políticas de ações afirmativas. Isso ocorre porque o sistema de cotas é constituído por um mecanismo extremo de ação afirmativa, que é a reserva de um determinado percentual de vagas para um grupo específico da população (negros, mulheres, gays, entre outros), com o objetivo de facilitar o acesso à universidade, ao mercado de trabalho e à representação política. O Brasil possui várias leis fundadas obedecendo aos princípios das ações afirmativas, isto é reconhecendo o direito à diferença de tratamento legal para grupos que sofrem e/ou sofreram discriminações e foram desfavorecidos na sociedade brasileira (DOMINGUES, 2008, p. 151).

Este fato é uma grande evolução e gera uma perspectiva de um futuro melhor para a população negra. Com o passar do tempo percebeu-se a necessidade de ações efetivas para se enfrentar o problema da exclusão do negro no Brasil.

Com a política de ações afirmativas, é a primeira vez que o Estado brasileiro implementa políticas a favor da população negra, pois, em toda a história do Brasil, essa população sempre foi alvo de políticas que a desfavoreciam (DOMINGUES, 2008, p. 166)

As ações afirmativas são um grande avanço para a sociedade brasileira, pois para praticar este tipo de ação, partimos do princípio de que existem diferenças e desvantagens da população negra.

A implementação dos primeiros programas de ações afirmativas, entre as quais a política de cotas, decreta o fim do mito da democracia racial, ou seja, do mito da ausência de preconceitos ou discriminações raciais no Brasil. A vigência desses programas, por si só, é a prova cabal de que existe tanto racismo quanto um problema específico do negro no país, pois, caso contrario não haveria a necessidade de medidas reparatórias para esse segmento populacional. As bases ideológicas de sustentação do mito da

democracia racial, portanto, estão sendo implodidas. (DOMINGUES, 2008, p.167)

Uma justificativa que gera a necessidade das ações que auxiliam o negro a ingressar na universidade é o fato de que a educação é um instrumento que possibilita a ascensão social, o sistema de cotas para os negros na universidade, por exemplo, são instrumentos de extrema eficiência de ações afirmativas que irão gerar oportunidades futuras por meio do estudo, já que a pobreza está extremamente ligada ao nível de escolaridade.

De acordo com Azevedo as cotas condicionam o negro a obterem melhores condições na sociedade mesmo sendo uma forma de preconceito que neste momento é necessária.

O único modo de se combater o racismo seria definir políticas de ação afirmativa que estabeleçam cotas raciais para contemplar positivamente o “grupo racial negro”. É a chamada “discriminação positiva”, ou num termo mais cordial, a criação de oportunidades para a “raça negra” (2004, p.31).

Mesmo trazendo alguns prejuízos o sistema de cotas é encarado como necessário, a fim de reparar as injustiças que ocorreram no passado.

Perdem os estudantes “brancos” perdem os estudantes “negros”, pois ninguém mais teria o direito de concorrer a 100% das vagas movido pelo seu próprio esforço, disciplina e talento, já que o quesito identidade de cor teria precedência sobre o mérito individual de cada vestibulando (AZEVEDO, 2004, p.24).

A inclusão do negro na faculdade gera a perspectiva de que, no futuro, ele tenha uma maior representatividade nos cargos melhor remunerados e prestigiados. Gerando a tendência de que exista uma ascensão social na medida em que os negros forem beneficiados com as cotas e outras ações afirmativas.

Para Silva e Hasenbalg:

A literatura sociológica recente sobre relações raciais tem chamado a atenção para o papel desempenhado pela educação no processo de mobilidade social de brancos e não brancos para duas tendências: 1 pretos e pardos obtêm níveis de escolaridade consistentemente inferiores aos brancos da mesma origem social; os retornos à escolaridade adquirida em termos de inserção ocupacional e renda tendem a ser proporcionalmente menores para pretos e pardos do que para brancos. (1991, p.242, apud TEIXEIRA, 2003, p. 24-25).

A instituição de uma data com intuito de refletir e valorizar a cultura negra foi um grande avanço para a sociedade brasileira menos preconceituosa.

No Brasil comemora-se o Dia Nacional da consciência negra no dia 20 de novembro, após a criação da lei N.º 10.639, no dia 9 de janeiro de 2003. Essa lei tem o objetivo de contribuir para o resgate da população negra nas áreas social, econômica e política no

decorrer da história do país. O dia 20 de novembro é um marco na cultura negra, já que essa é marcada pela morte de Zumbi, um líder do Quilombo dos Palmares e que foi morto em 1695 em uma emboscada na Serra Dois Irmãos, em Pernambuco (HAMZE, [S. d.]).

As políticas de ações afirmativas são fundamentais para que, aos poucos, sejam reparados os prejuízos causados aos negros ao longo da história. As ações afirmativas são uma maneira de diminuir as desigualdades raciais do Brasil. Todas as políticas de ações afirmativas não serão suficientes para que o problema seja resolvido, mas são uma maneira eficiente de começar a mudar este quadro de nosso país, principalmente com o envolvimento de toda a sociedade que, cada vez mais, analisa, reflete e debate sobre a necessidade de tais ações.

Podemos encontrar muitos brancos conscientes do problema racial no Brasil e que estariam dispostos a lutar junto com o negro contra o preconceito e a discriminação racial. Para essas pessoas, nesse caso, o aspecto mais importante é o comprometimento a questão racial, a cor não é elemento decisivo (VALENTE, 1987, p. 45).

Este problema ainda ocorre nos dias de hoje porque era ignorado por gerações que vivenciaram no passado ou acreditavam que as desigualdades das questões sociais seriam resolvidas de forma natural ao longo do tempo. Com a intensificação das ações afirmativas e com uma sociedade cada vez mais envolvida com este problema, é possível prosperar um futuro menos desigual com o passar dos anos e as ações afirmativas terão um papel fundamental nessa evolução.

Temos que priorizar as ações que tornem possível que no futuro exista uma sociedade com menos preconceitos, a fim de que o negro seja tratado como indivíduo normal que realmente é, e não um indivíduo inferior ao branco.

2.4 O Negro no Mercado de Trabalho

Os relatos que diferenciam a população negra da não-negra no âmbito organizacional existem desde que se constituiu o mercado de trabalho livre no Brasil e se arrastam até os dias de hoje. A famosa frase “pau que nasce torto morre torto” se aplica até o momento em relação a este fato, contudo, espera-se que o ditado seja desmentido futuramente.

A formação do mercado de trabalho livre no Brasil foi marcada por uma legislação discriminatória. Em 1830, um decreto-lei regulamentava a locação de serviço no campo. Essa foi a primeira tentativa de organizar, efetivamente, o mercado de trabalho livre no país. Em um de seus artigos ficava exposto o sentido segregacionista: Art. 7º - O contrato mantido pela

presente Lei não poderá celebrar-se, debaixo de qualquer pretexto que seja, com os africanos bárbaros, à exceção daqueles que atualmente existem no Brasil (DOMINGUES, 2004, p.31-32).

Em um passado que não é muito distante, diversas empresas de comércio varejistas e lojas de departamento não aceitavam a contratação de negros. O departamento pessoal destas empresas recebiam orientações para não realizar a contratação de negros nas vagas em aberto. Principalmente quando as vagas eram para serviços que tinham como função o atendimento ao público. O negro só tinha espaço para trabalhar em lojas, bancos e estabelecimentos comerciais quando se necessitava de mão-de-obra para realizar serviços de limpeza, poderia ser encontrada em anúncios a lamentável frase: “prefere-se branco” (DOMINGUES, 2004, p.31-32).

O mercado de trabalho valorizava os indivíduos brancos e inibia a ascensão dos negros através de um mito a respeito da superioridade dos brancos. Este pensamento sobre a raça negra dificultou e dificulta a inclusão no mercado de trabalho devido a essa barreira.

A desigualdade se reflete em dados econômicos que revelam claramente a situação em que o negro se encontra nos dias atuais. A utilização de critérios discriminatórios com base na cor dos indivíduos é a única explicação dos indicadores que são extremamente desfavoráveis ao negro.

Em pesquisa realizada pelo Instituto Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, na Grande São Paulo é possível constatar que os negros são mais afetados pelo desemprego. Isto porque o percentual de desempregados é maior do que a PEA (População Economicamente Ativa) que determina a da força de trabalho disponível na Região.

Se as condições entre negros e não-negros fossem iguais estes percentuais deveriam ser equivalentes, isto é, a proporção da força de trabalho disponível deveria ser semelhante a de desempregados de acordo com a raça.

Tabela 01 – Percentual da população economicamente ativa em relação desempregados, por raça/cor na região metropolitana de São Paulo em 2008

| População | Negros | Não-Negros |
|---------------|--------|------------|
| PEA | 36,6 | 63,4 |
| Desempregados | 43,7 | 56,3 |

Fonte: http://www.mte.gov.br/observatorio/rmsp_negros_2009.pdf

A participação do negro no mercado de trabalho indica que a população está exposta

a inúmeras discriminações neste ambiente. Os números falam por si só e não deixam dúvidas de tal fato. Os negros ingressam com uma desvantagem educacional, isto é, possuem um nível de instrução menor do que os não-negros e, conseqüentemente, ocupam cargos menores na pirâmide ocupacional, tendo limitado o acesso às posições consideradas de maior valor no mercado de trabalho.

É possível constatar a mesma diferença analisando na Tabela 02 as taxas de desemprego, já que mostram que a taxa da população negra é superior a da população não-negra.

Tabela 02 – Taxas de desemprego, por raça/cor região metropolitana de São Paulo – 2008

| | Negros | Não-Negros |
|---------------|---------------|-------------------|
| Desempregados | 16% | 11,9 |

Fonte: http://www.mte.gov.br/observatorio/rmsp_negros_2009.pdf

Outro fato desfavorável ao negro no mercado de trabalho é a sua empregabilidade, considerando os grupos de trabalho que determinam a ocupação em determinados cargos.

Percebe-se na Tabela 03 que a mão de obra negra é utilizada principalmente em cargos de execução e apoio, enquanto os melhores cargos (Direção, Gerência e Planejamento) têm uma proporção extremamente superior de profissionais brancos.

Tabela 03 – Percentual da distribuição dos ocupados, por raça/cor, segundo grupos de ocupação no trabalho principal região metropolitana de São Paulo – 2008

| Grupos de Ocupação | Negros | Não-negros |
|----------------------------------|---------------|-------------------|
| Direção, Gerência e Planejamento | 5 | 17,4 |
| Tarefas de Execução | 57,8 | 49,3 |
| Tarefas de Apoio | 21,2 | 20,5 |
| Outros | 16 | 12,8 |

Fonte: http://www.mte.gov.br/observatorio/rmsp_negros_2009.pdf

Temos também a discriminação salarial. Os números demonstram uma desvalorização em relação ao custo da mão-de-obra desses grupos, É claro que toda a diferença existente não é somente originada pela discriminação, mas ela tem um papel determinante e fundamental, já que a renda média dos negros é equivalente a pouco menos da metade da renda dos brancos. Em todos os setores da Atividade Econômica de nosso país os negros recebem uma remuneração desfavorável, conforme pode ser observado na Tabela 04.

Tabela 04 - Rendimento médio real por hora dos ocupados no trabalho principal, por raça/cor, segundo setores de atividade econômica região metropolitana de São Paulo – 2008

| Setor | Negros | Não-negros |
|---------------------|--------|------------|
| Industria | 5,36 | 9,01 |
| Comércio | 3,66 | 5,71 |
| Serviços | 4,99 | 9,36 |
| Construção Civil | 4,69 | 7,37 |
| Serviços domésticos | 3,35 | 3,42 |
| Média | 4,62 | 8,21 |

Fonte: http://www.mte.gov.br/observatorio/rmsp_negros_2009.pdf

No mercado de trabalho, o grau de escolaridade é um dos fatores que faz com que o negro sofra preconceitos e desigualdades por não ter um bom nível escolar. Esse dois fatores são determinantes, pois estão interligados por varias gerações, fortalecendo a sustentação das desigualdades sociais e até mesmo raciais. Isso ocorre porque as famílias de baixa renda não têm condições de proporcionar uma carreira acadêmica de qualidade, já que as condições do ensino público sofrem situações problemáticas no Brasil.

Enquanto determinados cargos são ocupados por brancos, onde estão situados os maiores rendimentos e as melhores oportunidades, outros são ocupados por profissionais com menores possibilidades ao longo de sua vida.

Não há como negar que na sociedade e no mercado de trabalho os profissionais negros não possuem a mesma aceitação que os profissionais de pele branca. Todos sabem que a cor da pele não terá nenhuma relação com a competência de um individuo, mesmo assim, o preconceito ainda existe e precisa ser eliminado de nossa sociedade.

Nossa sociedade recebeu uma herança da época da escravidão, que ainda permanece em nosso cotidiano e justifica as diferenças entre os profissionais negros e não negros.

A tabulação da pesquisa realizada pelo Instituto Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, na Grande São Paulo, em 2008 demonstra claramente as menores oportunidades no mercado de trabalho e de ocupação do negro.

Os capítulos até aqui descritos têm por objetivo o embasamento teórico da nossa monografia e no próximo capítulo está descrita a pesquisa empírica desenvolvida com profissionais que ocupam cargo de gestão da Empresa Dori Alimentos Ltda situada na cidade de Marília, São Paulo, com intuito de verificar se eles (gestores) percebem se as empresas têm preferência por profissionais da raça branca para ocuparem cargos de liderança.

CAPÍTULO 3 – OS REFLEXOS DO PRECONCEITO COM O NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO

Neste último capítulo o nosso objetivo é escrever sobre o como foi realizada a pesquisa, a metodologia e a tabulação dos dados levantados.

3.1 Metodologia de Pesquisa

Com a intenção de buscar resposta ao nosso objeto de estudo, de “como o preconceito reflete na oportunidade do negro ocupar o cargo de gestão nas organizações” uma pesquisa empírica foi desenvolvida, através de aplicação de questionários, na Empresa Dori Alimentos Ltda.

Optamos para o nosso universo de pesquisa, uma empresa da cidade de Marília-SP, considerada como a capital nacional do alimento.

A Empresa escolhida está em ascensão no mercado nacional e internacional, por ter uma referência de qualidade e responsabilidade com seus clientes, fornecedores e colaboradores, através disso, a Empresa recebeu o prêmio de Excelência Empresarial pela CIESP no ano de 2008. Além do que, ela autorizou a aplicação da pesquisa.

O sujeito da pesquisa são os funcionários que ocupam cargos de liderança na referida Empresa. A Dori, atualmente, em sua matriz, oferece 1246 empregos dos quais 9% são ocupados por profissionais que ocupam o cargo de gestão, dentre eles 27% responderam o questionário.

Para obtermos os dados foi formulado um questionário com 12 questões, enviado por e-mail para a Empresa que repassou aos seus funcionários que ocupam cargos de liderança. Eles responderam e nos devolveram também por meio eletrônico.

Após o levantamento das informações, formamos a tabulação e elaboramos eixos comparativos de nossas indagações em relação à raça dos entrevistados.

Porém antes de apresentar a pesquisa, trouxemos ao leitor alguns dados históricos da Empresa, pois, acreditamos que tais informações podem contribuir para que haja um melhor entendimento dos dados levantados.

3.2 Dados Históricos da Empresa

A Empresa Dori Alimentos Ltda, foi fundada em 1967, como empresa individual e constituída como limitada em 15 de dezembro de 1982. Hoje a empresa conta com três filiais e um centro de distribuição. A matriz esta localizada na cidade de Marília-SP no endereço Avenida Republica, 5159/85 - Distrito Industrial Santo Barion, mais uma filial e um centro de distribuição aqui na cidade de Marília. Também possui duas filiais situadas em outros Estados - Paraná e Ceará.

Sua linha de produção é composta por confeitos, amendoim, granulado, pastilha de chocolate, balas de goma, balas duras, mastigáveis, recheadas, pirulitos e chicle.

Hoje a Empresa conta em sua matriz com 1246 colaboradores, sendo 786 do sexo masculino e 460 do sexo feminino, dos quais 18% são negros.¹

Pelo que consta nos documentos internos da Dori Alimentos, ela vem buscando sempre melhorias para o seu desenvolvimento e se preocupando com a responsabilidade social e preservação do meio ambiente, foi com esse intuito que ela desenvolveu em sua matriz um sistema de lavagem de gases para caldeiras evitando a poluição do ar e tratando os resíduos que são lançados no esgoto.

3.3 Tabulação da Pesquisa

O universo pesquisado é formado pela amostra de 27% do número total de 113 funcionários que ocupam cargos de gestão e que foram divididos entre negros e não-negros, podendo ser considerado como negros, pardos e negros e não-negros as outras raças.

A tabulação da pesquisa foi realizada através de uma divisão que definimos de eixos comparativos, sendo:

- Eixo I: Neste item está explanado sobre o perfil do profissional, no qual comparamos sexo, local de nascimento, escolaridade e idade com a raça;
- Eixo II: Neste definimos como “Dados dos Cargos”, em que comparamos o cargo, se foi contratado direto ou promovido para o cargo; o salário, vezes que ocupou cargo de liderança; contribuições e dificuldades que teve para o ocupar o cargo;
- Eixo III: Definido como “Discriminação”, para o qual foi indagado se o sujeito presenciou atos de discriminação em empresas; se existem a discriminação e se contratariam

¹ No número de negros estão inclusos os pardos.

um gestor negro.

a) Eixo I – Perfil X Raça;

Neste eixo o nosso intento é verificar o percentual de cada raça e com o perfil dos profissionais que ocupam o cargo de gestão.

Com relação ao sexo e raça; pelos dados levantados, do total geral de colaboradores da Empresa 63% são do sexo masculino e 37% do sexo feminino, enquanto da amostra 67% do sexo masculino e 33% feminino, em relação ao sexo masculino 36% são negros e 30% são não-negros. Em relação às mulheres 3% são negras, 30% são não-negras.

Entre os profissionais do sexo masculino a maioria são negros, já o sexo feminino a maioria são não-negros. No sexo masculino a diferença entre negros e não negros é pequena, enquanto que para o sexo feminino a diferença entre o percentual das que são negras e não negras é grande, conforme pode ser observado na Tabela 5.

Tabela 05 – Relação de gestores da Dori por sexo e raça.

| Sexo | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|-----------|--------|----|-----------|----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Masculino | 11 | 37 | 9 | 30 | 20 | 67 |
| Feminino | 1 | 3 | 9 | 30 | 10 | 33 |
| Total | 12 | 40 | 18 | 60 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao universo total pesquisado, que são 30 profissionais, pela tabela, observamos que 18 são não-negros totalizando 60% do universo da pesquisa, os outros 40% são negros.

O que chama a atenção é o baixo percentual de mulheres negras que ocupam cargo de gestão, o que pode ilustrar dois os fatores adversos somados (ser mulher e ser negra) que acabam gerando dificuldades em maiores proporções.

Quando questionados sobre a cidade de origem, a maior parte dos profissionais negros nasceu na cidade de Marília, enquanto que a maioria dos profissionais não-negros são de outras localidades.

A relação de gestores de acordo com sua origem e raça pode ser observada na página 40 através da visualização da tabela 06.

Tabela 06 – Relação de gestores por origem.

| Cidade de origem | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Marília | 8 | 66 | 8 | 44 | 16 | 53 |
| Outros | 4 | 34 | 10 | 56 | 14 | 47 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

A próxima questão refere-se ao grau de escolaridade dos colaboradores da Empresa, também incluída no eixo I. Conforme pode ser observado na Tabela 7, a pesquisa mostra que entre 20% dos funcionários que possuem nível universitário, apenas 8% são negros e os outros 28% são não-negros. Entre os profissionais que ocupam cargos de liderança 30% possuem pós-graduação, sendo que, 17% são negros e 39% são não negros.

Quando analisamos a escolaridade dos gestores em relação a sua própria raça, 75% dos negros possuem ensino médio e 8% possuem ensino superior completo e 17% possuem pós-graduação. Entre os não-negros 33% possuem ensino médio, 28% universitário e 39% são pós-graduados.

Tabela 07 – Relação de gestores por origem.

| Escolaridade | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|--------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Ensino fundamental | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensino médio | 9 | 75 | 6 | 33 | 15 | 50 |
| Universitário | 1 | 8 | 5 | 28 | 6 | 20 |
| Pós-Graduação | 2 | 17 | 7 | 39 | 9 | 30 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Percebe-se claramente uma grande diferença entre a escolaridade do negro em relação ao não-negro, já que a maioria dos profissionais negros tem como escolaridade o ensino médio, enquanto a maior parte dos profissionais não-negros são graduados ou pós-graduados.

Ainda no eixo I, também foram questionados com relação à faixa etária que ocupou um cargo de liderança pela primeira vez, entre os negros 34% estão na idade entre 18 e 25 anos, 50% entre 26 e 35 anos e 16% entre 36 e 45 anos.

Dos gestores não-negros, 56% estão entre 18 e 25 anos, 22% entre 26 e 35 anos e

22% na faixa etária de 36 a 45%.

A Tabela 8 representa o percentual dos gestores de acordo com a idade e a raça.

Tabela 08 – Relação da idade em que os gestores ocuparam cargo de liderança

| Idade de ocupou cargo de liderança | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|------------------------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| 18 a 25 anos | 4 | 34 | 10 | 56 | 14 | 47 |
| 26 a 35 anos | 6 | 50 | 4 | 22 | 10 | 33 |
| 36 a 45 anos | 2 | 16 | 4 | 22 | 6 | 20 |
| Acima de 46 anos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Percebe-se com os números levantados que os profissionais negros ocupam em cargo de liderança com a idade mais avançada em relação ao não-negro, já que entre os negros a maioria ocupa tal cargo entre a idade de 26 e 35 anos.

Os profissionais não-negros ocuparam mais jovens um cargo de liderança pela primeira, já que os números mostram que isso ocorreu em maiores proporções quando estes profissionais tinham entre 18 e 25 anos.

Estes números mostram que o profissional não-negro percorre um caminho mais curto para que ocupe um cargo gestão pela primeira vez em relação ao profissional negro, apontando uma facilidade maior entre os não-negros em conseguir uma oportunidade em um cargo de maior escalão na empresa ou em adquirir as habilidades necessárias em um tempo menor para que possa exercer esta função.

b) Eixo 2: Dados do Cargo;

No eixo dois comparamos o cargo, se foi contratado direto ou promovido para o cargo; o salário, vezes que ocupou cargo de liderança; contribuições e dificuldades que teve para ocupar o cargo

De acordo com a Tabela 09, com relação ao cargo:

- 30% são gerentes, dos quais 14% são negros e 17% são não-negros;
- 23% ocupam o cargo de supervisores, dos quais 7% são negros e 17% não-negros;
- 47% estão no cargo de líder, dos quais 20% são negros e 27% não-negros.

Tabela 09 – Relação de gestores por cargos e raça.

| Cargo | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|------------|--------|----|-----------|----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Gerente | 4 | 13 | 5 | 17 | 9 | 30 |
| Supervisor | 2 | 7 | 5 | 17 | 7 | 23 |
| Líder | 6 | 20 | 8 | 27 | 14 | 47 |
| Total | 12 | 40 | 18 | 60 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

O maior percentual dos profissionais que fizeram parte da pesquisa ocupa cargo de líderes, representando 47% do total e 30% e 23% dos profissionais ocupam cargos de gerentes e supervisores, respectivamente. E o maior percentual de negros estão nos cargos de líderes.

Outra indagação foi em relação ao tempo que ocupa o cargo de liderança. Entre os que estão em cargos de liderança:

- no período de 0 a 2 anos, 8% são negros e 7% são não-negros;
- no período de 2 a 4 anos, 2% são negros e 13% são não-negros;
- no período de 4 a 6 anos, 2% são negros e 3% são não-negros;
- no período de 6 a 8 anos, 5% dos negros e 3% dos não-negros exercem cargos de

liderança dentro deste período, o mesmo acontece no período de 8 a 10 anos.

Os que estão ocupando cargos de liderança a mais de 10 anos representam 40% dos líderes, sendo que 10% são negros e 30% são não-negros.

Esta representação pode ser visualizada na Tabela 10:

Tabela 10 – Relação de gestores por tempo no cargo de liderança e raça.

| Anos | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|------------------|--------|----|-----------|----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| 0 a 2 anos | 3 | 8 | 2 | 7 | 5 | 17 |
| 2 a 4 anos | 1 | 2 | 4 | 13 | 5 | 17 |
| 4 a 6 anos | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 7 |
| 6 a 8 anos | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 10 |
| 8 a 10 anos | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 10 |
| Acima de 10 anos | 3 | 10 | 9 | 30 | 12 | 40 |
| Total | 12 | 30 | 18 | 60 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Com base nos números apresentados acima destacamos que grande parte dos líderes

não-negros exercem tal atividade na empresa por um período mais longo em relação aos profissionais negros. Já que possuem carreira na empresa em um período acima de 10 anos em maiores proporções.

Referente ao fato de terem sido contratados ou promovidos para o cargo. Dos negros que ocupam cargo de gestão, 8% já entraram na Empresa ocupando o referido cargo, enquanto que 92% foram promovidos no decorrer da carreira.

Já entre os não-negros 17% foram contratados para o cargo de liderança e 83% foram promovidos ao cargo.

Na empresa pesquisada, existe a tendência em recrutar internamente os funcionários para exercer tal atividade, já que, normalmente, são promovidos para o cargo de gestão. Porém, ao analisar as contratações realizadas, observa-se que os profissionais não-negros em maiores escalas são contratados do mercado de trabalho para exercer as suas atividades de gestão na empresa do que os profissionais negros.

Tabela 11 – Relação de gestores por contratação e raça.

| Contratação | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|-----------------------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Contratado para o cargo de gestão | 1 | 8 | 3 | 17 | 4 | 13 |
| Promovido para o cargo de gestão | 11 | 92 | 15 | 83 | 26 | 87 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Analisando a totalidade, 13% dos líderes foram contratados para o cargo e 87% foram promovidos ao cargo.

Outra pergunta foi com relação à faixa salarial, pelas respostas, observa-se que:

- entre os profissionais 3% dos líderes negros ganham até R\$ 1.000,00;
- 43% dos gestores ganham de R\$ 1.001,00 a R\$ 3.000,00, sendo que 17% são negros e 27% são não-negros;
- na faixa salarial de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 existem 3% de gestores negros e 10% de líderes não-negros, totalizando 13%;
- 10% dos gestores ganham de R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00, sendo representado por 3% dos negros e 7% dos não-negros;
- entre os 13% dos gestores que ganham de R\$ 7.001,00 a R\$ 9.000,00, 7% são negros e 7% são não-negros;

- considerando os gestores que ganham acima de R\$ 9.001,00, 7% são negros e 10% são não-negros.

Tabela 12 – Relação de gestores por salário

| Salário | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|-------------------------------|--------|----|-----------|----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Até R\$ 1.000,00 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| De R\$ 1001,00 a R\$ 3.000,00 | 5 | 17 | 8 | 27 | 13 | 43 |
| De R\$ 3001,00 a R\$ 5.000,00 | 1 | 3 | 3 | 10 | 4 | 13 |
| De R\$ 5001,00 a R\$ 7.000,00 | 1 | 3 | 2 | 7 | 3 | 10 |
| De R\$ 7001,00 a R\$ 9.000,00 | 2 | 7 | 2 | 7 | 4 | 13 |
| Acima de R\$ 9.001,00 | 2 | 7 | 3 | 10 | 5 | 17 |
| Total | 12 | 40 | 18 | 60 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Comparando os salários dos gestores com a sua própria raça, temos que entre os negros entrevistados:

- 8% ganham até R\$ 1.000,00;
- 42% ganham de R\$ 1.001,00 a R\$ 3.000,00;
- 8% ganham de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00;
- 8% ganham de R\$ 5.000,01 a R\$ 7.000,00;
- 17% ganham de R\$ 7.001,00 a R\$ 9.000;
- 17% ganham acima de R\$ 9.001,00.

Entre os líderes não-negros:

- 44% ganham de R\$ 1001,00 a R\$ 3.000,00;
- 17% ganham de R\$ 3001,00 a R\$ 5.000,00;
- 11% ganham de R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00;
- 11% ganham de R\$ 7.001,00 a R\$ 9.000,00;
- 17% estão na faixa salarial acima de R\$ 9.001,00.

Os números não mostram discrepância em relação aos salários entre as raças, tanto entre os gestores negros e não-negros possuem faixa salarial predominante de R\$ 1.001,00 a R\$ 3.000,00. Parece que os salários estão mais voltados ao cargo e não a raça.

Tabela 13 – Relação de gestores por salário e raça.

| Salário | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|-----------------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Até R\$ 1.000,00 | 1 | 8 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| De R\$1001,00 a R\$3.000,00 | 5 | 42 | 8 | 44 | 13 | 43 |
| De R\$3001,00 a R\$5.000,00 | 1 | 8 | 3 | 17 | 4 | 13 |
| De R\$5001,00 a R\$7.000,00 | 1 | 8 | 2 | 11 | 3 | 10 |
| De R\$7001,00 a R\$9.000,00 | 2 | 17 | 2 | 11 | 4 | 13 |
| Acima de R\$9.001,00 | 2 | 17 | 3 | 17 | 5 | 17 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Ao que se refere ao número de vezes que ocuparam cargo de gestor, entre os negros a maioria ocupou cargo de gestor uma única vez, já que na pesquisa isto ocorreu com 67% dos entrevistados.

Entre os líderes não-negros, 44% ocuparam o cargo de liderança 1 vez, 28% ocuparam 2 vezes, 11% ocuparam por 3 vezes, 6 % dos líderes ocuparam por 4 vezes e 11% tiveram cargos de liderança acima de 5 vezes, ou seja, entre os gestores não-negros existem uma maior quantidade de profissionais que já exerceram a atividade de liderar em outras ocasiões.

Tabela 14 – Relação de gestores com a quantidade de vezes que ocupou cargo de liderança

| Vezes que ocupou cargo de liderança | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|-------------------------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| 1 vez | 8 | 67 | 8 | 44 | 16 | 53 |
| 2 vezes | 2 | 17 | 5 | 28 | 7 | 23 |
| 3 vezes | 1 | 8 | 2 | 11 | 3 | 10 |
| 4 vezes | 1 | 8 | 1 | 6 | 2 | 7 |
| Acima de 5 vezes | 0 | 0 | 2 | 11 | 2 | 7 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Quando questionados com o que mais contribuiu para a ocupação de cargos de liderança, 20% dos entrevistados atribuíram à formação acadêmica, outros 63% dos entrevistados citaram a experiência prática como fator determinante para essa ocupação e outros com 17%.

Tabela 15 – Opinião de gestores em relação a maior contribuição para ocupar cargos de liderança

| Maior contribuição para ocupar cargo de liderança | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|---|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Formação acadêmica | 1 | 8 | 5 | 28 | 6 | 20 |
| Experiência prática | 9 | 75 | 10 | 56 | 19 | 63 |
| Ser do sexo feminino ou masculino | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ser branco, negro ou pardo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Outra. Qual? | 2 | 17 | 3 | 17 | 5 | 17 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao sexo e à raça, nenhum dos líderes atribuiu este fator como algo fundamental para que ocupasse o cargo de gestor. Os que mais atribuíram a formação acadêmica como um fator importante foram os gestores não negros. Em ambas as raças a experiência prática foi o fator mais apontado como o que mais contribuiu para ocupar o cargo de liderança, porém os negros foram os que mais deram importância a este fator, já que foi apontado por 75% dos negros.

Outra questão abordada foi em relação à dificuldade para que estes gestores ocupassem o cargo que estão. Entre todos entrevistados 23% citam a formação acadêmica e 37% mencionam a experiência prática sendo a barreira que mais dificultou.

A maioria dos negros aponta formação acadêmica ou experiência prática como a principal dificuldade para ocupar um cargo de liderança, já entre os não negros, outros fatores como problemas de relacionamento e falta de oportunidades foram apontados como a principal dificuldade.

Tabela 16 – Opinião de gestores em relação à maior dificuldade para ocupar cargos de liderança

| Maior dificuldade para ocupar cargo de liderança | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|--|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Formação acadêmica | 4 | 33 | 3 | 17 | 7 | 23 |
| Experiência prática | 5 | 42 | 5 | 28 | 11 | 37 |
| Ser do sexo feminino ou masculino | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ser branco, negro ou pardo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Outra. Qual? | 3 | 25 | 10 | 56 | 10 | 33 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

c) Eixo III: Definido como “Discriminação”

Para o qual foi indagado se o sujeito presenciou atos de discriminação em empresas; se existem a discriminação e se contratariam um gestor negro.

Do universo pesquisado 50% dos líderes negros afirmam já terem presenciado discriminação no local de trabalho e 50% relatam não ter presenciado discriminações no local de trabalho.

Já em relação aos não-negros, 6% dizem ter presenciado e 94% afirmam que nunca viram discriminações no ambiente de trabalho.

Tabela 17 – Relação de gestores que presenciaram discriminação no ambiente de trabalho

| Presenciou discriminação | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|--------------------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Sim | 6 | 50 | 1 | 6 | 7 | 23 |
| Não | 6 | 50 | 17 | 94 | 23 | 77 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Enquanto os negros estão divididos em relação à indagação realizada entre os não-negros existe a clara manifestação de que isto não foi presenciado.

Entre os negros entrevistados 50% acreditam que há discriminação nas empresas os outros 50% afirmam não existir discriminações no ambiente organizacional.

Considerando os não-negros do universo da pesquisa, 28% tem a opinião de que existe sim uma discriminação por parte das empresas, enquanto que 72% não têm essa mesma opinião, já que acreditam que não há discriminação.

Mais uma vez, observa-se uma diferença de opiniões entre as raças.

Tabela 18 – Relação de gestores que acreditam que existem discriminações nas empresas

| Discriminação | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|---------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Sim | 6 | 50 | 5 | 28 | 11 | 37 |
| Não | 6 | 50 | 13 | 72 | 19 | 63 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

De maneira unânime em nosso universo de pesquisa todos entre negros e não negros afirmam que contratariam profissionais da raça negra para um cargo de gestor.

Tabela 19 – Gestores que contratariam negro para o cargo de gestor

| Contratação | Negro | | Não-Negro | | Total | |
|-------------|--------|-----|-----------|-----|--------|-----|
| | Quant. | % | Quant. | % | Quant. | % |
| Sim | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |
| Não | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 12 | 100 | 18 | 100 | 30 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Assim, encerramos o capítulo três, que descreve a pesquisa empírica, rica em dados do cotidiano de profissionais que ocupam o cargo de gestão da Empresa Dori, situada na cidade de Marília-SP; ao ler os dados da pesquisa atentamente podemos encontrar várias nuances de que ainda ocorre alguma discriminação em virtude as raças. Apesar de que, pelas respostas diretas, o universo que forma o sujeito da pesquisa, pouco fala sobre a discriminação.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou mostrar como o preconceito reflete na oportunidade do negro ocupar o cargo de gestão nas organizações. Resposta que apresentamos por meio da tabulação de uma pesquisa realizada junto à amostra de 27% dos empregados da empresa Dori Alimentos.

Buscou-se comprovar a hipótese de que existe desigualdade de oportunidade para ocupar cargo de gestão para profissionais da raça negra, através desta representação na empresa estudada e revelar os reflexos da discriminação racial no cotidiano e nas condições de trabalho destes profissionais.

Os resultados sobre a existência de preconceito no mercado de trabalho, ou seja, para que os profissionais da raça negra tenha oportunidades iguais para ocupar o cargo de gestão não ficou comprovada no universo que usamos para a pesquisa empírica.

Porém de acordo com números revelados pelo IBGE², 49,7% da população é composta por não-negros, enquanto 50,3% da população é composta por negros. Quando comparamos este número com a quantidade de profissionais existentes na empresa pesquisada, constatamos que 21% são negros e 79% são não-negros e ainda ao estreitarmos a comparação com os gestores da organização apenas 24% são negros, números extremamente desproporcionais em relação ao total da população, o que demonstra um baixo nível de empregabilidade dos profissionais da raça negra.

Outro fator que nos chamou a atenção foi a diferença em relação à escolaridade, visto que, dentre os gestores entrevistados, somente 25% dos gestores negros possuem graduação ou pós-graduação, enquanto que 67% dos gestores não-negros possuem esta escolaridade.

A pesquisa nos mostrou que a maioria dos entrevistados negros alcançam cargos de gestão com uma idade mais avançada em relação aos não-negros e ainda que os profissionais negros estão exercendo o cargo de liderança pela primeira vez enquanto os profissionais não-negros já ocuparam outras vezes cargos de liderança.

Os números também revelam uma utopia em relação ao preconceito. A grande maioria dos profissionais não-negros afirma que não existe nenhum tipo de discriminação por parte da empresa e que nunca presenciaram discriminações no local de trabalho. Quando estes mesmos questionamentos foram realizados aos profissionais negros o resultado foi diferente, já que metade destes profissionais presenciou situações de preconceito no local de trabalho e

² Fonte: Brasil perde brancos e pretos e ganha 3,2 milhões de pardos.
Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/especiais/pnad/ultnot/2009/09/18/ult6843u18.jhtm>

acreditam na existência de preconceitos por parte das empresas. Aqui fica uma dúvida – de onde vem o preconceito? De ambas as raças? De uma delas? Ou alguém não assume?

A sociedade apresenta uma tendência em intensificar cada vez mais as ações que tem como objetivo diminuir as diferenças sociais existentes em relação à população negra. Essas diferenças em nossa sociedade influenciam diretamente sobre as oportunidades que o negro terá ao entrar no mercado de trabalho. Desta forma, a conquista da igualdade do negro no mercado de trabalho ocorrerá em paralelo às evoluções ocorridas na sociedade.

Acreditamos em uma sociedade justa em todas as esferas na qual todos possam desfrutar com igualdade e dignidade dos benefícios oferecidos por ela independente de sua raça ou cor.

Acreditamos também que a pesquisa desenvolvida nos trouxe conhecimentos e pontos para o leitor refletir sobre o tema e sugerimos como aprofundamento do assunto, que seja realizada uma pesquisa comparando a opinião dos profissionais que ocupam cargo de gestão negros e não-negros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1992.

AZEVEDO, Celia Maria Marinho de. **Anti-racismo e seus paradoxos: reflexões sobre cota racial, raça e racismo**. São Paulo: Annablume, 2004.

BARROS, Betânia Tanure de.; PRATES, Marco Aurélio Spyer. **O Estilo Brasileiro de Administrar**. São Paulo: Atlas, 1996.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BOWDITCH, James I.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamentos Organizacional**. São Paulo: Ed. Pioneira Thomson Learning, 2004.

CARNEIRO, Edison. **Antologia do Negro brasileiro**. Rio de Janeiro: Agir 2005

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, Emilia Viotti da. **A Abolição**. São Paulo: Unesp, 2008.

DIEESE. **Os Negros no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de São Paulo**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/rmsp_negros_2009.pdf>. Acesso em: 06 de setembro 2010.

DOMINGUES, Petrônio. **A nova Abolição**. São Paulo: Selo Negro, 2008.

DOMINGUES, Petrônio. **Uma Historia não contada, negro, racismo e branqueamento em São Paulo**. São Paulo: Ed. Senac, 2004.

FERREIRA, Ricardo Franklin. **Afro-descendente: identidade em construção**. São Paulo: Pallas, 2000.

FERNANDES, Helen Rúbia. **A Escravidão e as Leis Abolicionistas no Brasil**. 2006. Dissertação (Bacharel e Licenciatura em História) - Faculdade de Educação e Ciências Humanas de Anicuns FECHA, Goiás, 2006. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/a-escravidao-e-as-leis-abolicionistas-no-brasil-pdf-a44652.html>>. Acesso em: 01 de maio de 2010.

GIORDANO, Blanche Warzée. **(D)eficiência e trabalho: Analisando suas representações**. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

GOMES, Carlos. **Antecedentes do Capitalismo**. [S.l. : S. n.], 2008.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igual: o direito como instrumento de transformação social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GORZ, Andre. **Metamorfoses do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2007.

HAMZE, Amélia. **Dia Nacional da Consciência Negra**. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/sociologia/dia-consciencia-negra-heroi-chamado-zumbi.htm>>. Acesso em: 05 de setembro de 2010.

JACCARD, Pierre. **História social do trabalho**. Lisboa: Livros Horizonte, 1960.

LEITE, Miriam Moreira. **Introdução aos Estudos Sociais**. São Paulo: Ed. Cultrix LTDA., 1972.

LOPES, Ney. **O racismo explicado aos meus filhos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Ed. Agir, 2007.

LOURENÇO, Conceição. **Racismo: a verdade dói: encare**. [S.l.]: Editora Terceiro Nome, 2006.

LUNA, Luiz. **O Negro na Luta contra a Escravidão**. Brasília: Editora Cátedra, 1976

MACHADO, Nílson José. **Cidadania e educação**. Coleção Ensaios Transversais. São Paulo: Escritura Editora, 2002.

MARTINS, Rodrigo. **Brasil perde brancos e pretos e ganha 3,2 milhões de pardos.**

Disponível em:

<<http://noticias.uol.com.br/especiais/pnad/ultnot/2009/09/18/ult6843u18.jhtm>>. Acesso em: 02 de novembro de 2010.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004

OLIVEIRA, C.R. **História do Trabalho**. São Paulo: Ática, 1987.

OMAR, Cartes. **História do trabalho**. Disponível em:

<http://www.guatimozin.org.br/artigos/hist_trabalho.htm>. Acesso em: 24 de abril de 2010.

PEREIRA, Erica C. **Reflexões acerca da organização do trabalho e as implicações na saúde do trabalhador**. 2009. Disponível em:

<<http://www.redepsi.com.br/portal/modules/smartsection/item.php?itemid=1613>>. Acesso em: 08 de Agosto de 2010.

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. Ed. Repensando a historia. São Paulo: Contexto, 2006.

PIRES, K.C. **A relação do homem com o trabalho**. 2007. Disponível em:

<<http://pt.shvoong.com/medicine-and-health/1701777-rela%C3%A7%C3%A3o-homem-com-trabalho/>>. Acesso em: 29 de maio de 2010.

RH INFO. **Um pouco sobre a história do trabalho**. Disponível em:

<<http://www.rhinfo.com.br/historia.htm>>. Acesso em: 24 de abril de 2010.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SEYFERTH, Giralda. **Racismo no Brasil**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

SOUZA; Irene Sales de. O resgate da identidade na travessia do movimento negro: arte, cultura e política. 1991. Tese de doutorado – Instituto de psicologia. Universidade de São Paulo, 1991.

TEIXEIRA, Moema de Poli. **Negros na universidade: identidade e trajetória de ascensão social no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Ed.Pallas, 2003.

TELLES, Edward Eric. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

TOMAZI, Nelson Dacio. **Iniciação à Sociologia**. São Paulo: Ed Atual, 2000.

VALENTE, Ana Lucia Eduardo Farah. **Ser Negro no Brasil Hoje**. São Paulo: Ed. Moderna, 1987.

VAN, Dijk Teun A. **Racismo e discurso na América Latina**. São Paulo: Contexto, 2008.

O que mais dificultou para que você ocupasse cargo de liderança?

Formação acadêmica

Experiência prática

Ser do sexo feminino ou masculino

Ser branco, negro ou pardo

Outra. Qual? _____

Você já presenciou algum ato de discriminação racial contra o negro em algum local de trabalho, mesmo que não seja na sua Empresa.

Sim Não

Você acredita que as empresas discriminam as pessoas negras para ocuparem cargos melhores, com melhor salário?

Sim Não Não sei

Se você tivesse a autonomia para contratar um gerente para sua empresa, você contrataria um negro?

Sim Não Não sei