

RAÇA, LUGARES E BARREIRAS: TRAJETÓRIAS DE VIDA DE CHEFES NEGROS EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

MATHEUS ARCELO FERNANDES SILVA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)
matheus.arcelo@gmail.com

FELIPE GOUVÊA PENA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)
felipegouveap@hotmail.com

MARIANA LUÍSA DA COSTA LAGE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF)
marianaluisa@gmail.com

LUIZ ALEX SILVA SARAIVA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)
saraiva@face.ufmg.br

RAÇA, LUGARES E BARREIRAS: TRAJETÓRIAS DE VIDA DE CHEFES NEGROS EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

INTRODUÇÃO

A inserção dos negros na sociedade brasileira se iniciou ainda no século XVI, quando os portugueses buscaram no tráfico de escravos africanos a fonte para a mão de obra necessária ao modo de produção colonial brasileiro. A escravidão negra durou até 1888, quando fora abolida. A abolição da escravidão representou, contudo, apenas uma igualdade e liberdade formais aos recém libertos. No contexto posterior à abolição, em um regime de “trabalho livre”, os negros tiveram que conviver com uma nova estrutura econômica e social, sem que lhes fosse concedido qualquer suporte no ponto de partida. Ao contrário, vários foram os mecanismos e instituições sociais e culturais criados e mantidos com o intuito de manter e reforçar o *status* inferior da população negra.

A própria ciência foi um dos meios utilizados para justificar a suposta inferioridade da raça negra. Ademais, no contexto do mercado de trabalho livre, tiveram que enfrentar a política do Estado brasileiro de fomento à imigração europeia e ao trabalho branco. De modo geral, a historiografia mostra que isso fez com que os negros tivessem que buscar se inserir na economia em posições marginais, em trabalhos menos valorizados, e se concentrando em regiões de baixa dinâmica produtiva.

Por volta de 1930, sustentado principalmente pelos estudos de Gilberto Freyre, nasce um dos mitos fundantes da sociedade brasileira: a “democracia racial”. Tal ideia foi utilizada pelo Estado brasileiro como justificativa para *não tratar* das desigualdades raciais. Guimarães (2006) aponta que ao tratar do “mito da democracia racial”, não se deve ver tal conceito como uma “ilusão” – antes de ser “falsa consciência”, representa um conjunto de valores que foram, e em certa medida ainda constituem um ideário importante da sociedade brasileira. Munaga (1996), por sua vez, chama atenção para o fato de que o mito da democracia racial dificultou inclusive a tomada de consciência por parte daqueles que sofriam com o racismo.

Apenas ao final da ditadura militar que o tema pôde ser mais bem debatido, e começaram a se sentir avanços na promoção da igualdade racial, fruto de intensa luta dos movimentos negros, mesmo com todas as dificuldades de articulação impostas. A pressão sobre as autoridades e a forte influência de um contexto internacional de enfrentamento às discriminações raciais fez com que, em 1996, pela primeira vez, o chefe do executivo admitisse abertamente a existência de Racismo no país. Em 2010, o Estatuto da Igualdade Racial se tornou marco na luta contra essas desigualdades. Contudo, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Os debates acerca de políticas que busquem reduzir as desigualdades raciais ainda são, contudo, tímidos, e apresentam forte resistência dos setores mais conservadores da sociedade. Apoiados, sobretudo, na ideia de uma suposta “democracia racial”, em discursos meritocráticos simplórios que desconsideram trajetórias históricas e contextos de vida, negam-se desigualdades e situações de injustiça evidentes.

Os desafios ainda persistentes se refletem no cenário que se observa com relação ao mercado de trabalho. Diante dessa problematização inicial, a questão central que norteia o presente artigo é como a questão racial se apresentou durante a trajetória de vida de negros

que alcançaram cargos de chefia em uma organização pública do estado de Minas Gerais. Nesse sentido, objetiva-se investigar a trajetória de vida dos entrevistados, buscando apreender aspectos que se relacionem com a questão racial.

Para o alcance do objetivo foi realizada uma pesquisa de campo com os únicos três negros que ocupavam cargos de chefia em uma organização pública governo do estado de Minas Gerais¹. A despeito do cargo de chefia ser de livre nomeação e exoneração e que, portanto, não dependem diretamente do concurso público, é importante citar que em grande medida o acesso ao serviço público se dá por meio deste mecanismo de seleção.

O artigo está estruturado nas seguintes seções: após esta introdução, discutimos o estudo da questão racial no contexto dos estudos organizacionais; apresentamos um breve diagnóstico do negro no mercado de trabalho em Minas Gerais; o percurso metodológico; as análises dos resultados obtidos com a pesquisa, e, por fim, as considerações finais e as referências.

A RAÇA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Diferentemente de outras áreas de estudo, tais quais a sociologia e a antropologia, o estudo da questão racial nas organizações é um campo ainda em desenvolvimento, porém de grande relevância. Damasceno, (1997) aponta que desde 1990 um grande número de teses, dissertações e publicações na área da Sociologia e da Antropologia abordam o tema da questão racial, demonstrando a existência de discriminações raciais no mercado de trabalho e no cotidiano das organizações. Trabalhos do DIEESE e do IPEA também vem contribuindo para o avanço dos estudos no tema, além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem feito intervenções em empresas selecionadas com o intuito de verificar a presença de negros e mulheres nos quadros funcionais das empresas, inclusive em níveis hierárquicos superiores (CONCEIÇÃO, 2009).

Além disso, destaca-se a atuação do Instituto Ethos de Responsabilidade Social, que desde 2003, publica a cada dois anos, relatórios de pesquisa sobre o perfil racial, social e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil, esta preocupação também é verificada na Organização Internacional do Trabalho, que tem desenvolvido diversos estudos no Brasil (CONCEIÇÃO, 2009).

Conceição (2009) destaca que a ainda incipiente movimentação no âmbito dos estudos organizacionais em torno da questão racial pode advir de uma possível naturalização da situação, e também, pelo fato de que muito dificilmente são observadas cenas explícitas de discriminação racial nas organizações, contudo, este fato não implica a inexistência do racismo. Neste sentido, Rosa (2014) aponta uma importante indagação: “Não pesquisamos as relações raciais nas organizações porque acreditamos serem espaços racialmente neutros ou esses espaços são vistos como racialmente neutros porque não são pesquisados?” (ROSA, 2014, p. 25).

Retomando a discussão apontada por Conceição (2009), Telles, também aponta para a complexidade da questão racial, e uma possível naturalização da situação, tal complexidade é produto do fato de que as miscigenações no Brasil realmente ocorreram, não sendo apenas uma ideologia, e havendo uma mistura racial nas esferas íntimas e residenciais da vida no país (TELLES, 2003). Deste modo, quando pensamos nas relações interpessoais, o racismo no Brasil se torna de fato mais “brando” do que em outros lugares, como nos Estados Unidos.

Porém, esta problemática “igualdade” nas relações horizontais tende justamente a produzir desmobilização da população negra, que precisa criar um sentimento de unidade, para lutar por seus direitos, politizar a discussão acerca da questão racial, para assim, lutar por melhores condições sociais. Também para Aguiar, a ideia de um Brasil mestiço, no qual impera a ideia da democracia racial, dificulta a mobilização dos negros (AGUIAR, 2008).

Apesar desta complexidade e do ainda embrionário desenvolvimento deste campo de estudo, alguns estudos foram desenvolvidos com o foco nas políticas de diversidade nas organizações, dentre eles podemos citar Myers (2003), que destaca que estas políticas são mais comuns para atenderem mulheres e pessoas com deficiência, sendo mais raros os casos com foco racial, porém, nos casos em que a questão racial é abordada, o autor aponta duas principais justificativas dadas pelas empresas para o fato de não terem negros em cargos de alto escalão: 1) Falta de especialização em área específica; 2) As barreiras de contratação no Brasil não são representadas por questões raciais, mas sim, sociais e econômicas (MYERS, 2003).

O autor também aponta que estas justificativas não apresentam explicações adequadas para o baixo índice de negros em cargos de chefia nas empresas, pois a baixa escolarização não é um problema da população negra, mas da população em geral, apontando que existem barreiras aos negros não apenas no momento de sua contratação, mas também no que se refere às promoções internas (MYERS, 2003).

Com o intuito de reduzir estas desigualdades, algumas empresas lançam iniciativas de diversidade, que podem advir de questões éticas e de vantagem competitiva (MYERS, 2003). Apesar das motivações para se iniciarem estas políticas, Saraiva e Irigaray (2009) apontam que a despeito do discurso organizacional da empresa em estudo ser expresso em políticas de diversidade, encontra barreiras nos preconceitos arraigados pelos funcionários, tornando estas políticas pouco efetivas. Ademais, apontam que a “invisibilidade” queixada por algumas minorias pode advir de uma internalização de uma autoimagem desfavorável por parte destas pessoas (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Telles (2003) complementa esta visão apontando que a suposta predileção dos negros por uma determinada ocupação provavelmente advém de questões culturais e de uma internalização do que seria o papel dos negros na sociedade:

Embora escondida atrás da fachada da miscigenação, a cultura racista se encontra virtualmente em todas as interações sociais entre brancos, pardos e pretos. É com base em uma rede de crenças que posições subordinadas são consideradas o local apropriado para pardos e pretos e que espaços sociais que envolvem controle e acesso a recursos devem ser ocupados por brancos (TELLES, 2003, p. 310)

Assim, se faz fundamental que se entenda o contexto histórico e social no qual está inserida a organização, para que políticas como estas sejam bem sucedidas, entendendo-se o motivo pelo qual estes grupos são historicamente silenciados. Sendo assim, considera-se importante que se apresente um breve diagnóstico do mercado de trabalho com recorte racial em Minas Gerais, para que possam ser observadas, guardadas as limitações de uma análise fria de dados, as desigualdades e esse “lugar” que o negro ocupa com relação aos brancos no mercado de trabalho.

O NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO EM MINAS GERAIS

Antes que sejam apresentadas as histórias de vida de negros que ocupam cargos de chefia em uma organização pública do estado de Minas Gerais, considera-se importante apontar um breve diagnóstico do mercado de trabalho no estado a partir de uma perspectiva racial. Para isso, foram selecionados alguns indicadores elaborados a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE.

Os negros são maioria da população mineira, que em 2010 era representada por 19.597.330 habitantes. Deste total, 10.544.386 se autodeclararam negrosⁱⁱ, representando 53,8% da população total do estado. Os brancos, por sua vez, representam 45,1% da população do estado, segundo dados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE.

A presente análise conta apenas com os grupos negro e branco. Sendo assim, considerados apenas estes dois grupos de raça/cor, esta proporção chega a 45,1% de brancos e 53,8% de negros em Minas Gerais. Este dado foi considerado como “parâmetro de igualdade racial”. Ou seja, sendo esta a composição racial da sociedade mineira, espera-se, em uma situação de justiça e igualdade racial, que fosse encontrada minimamente uma aproximação desta distribuição para os demais indicadores aqui analisados.

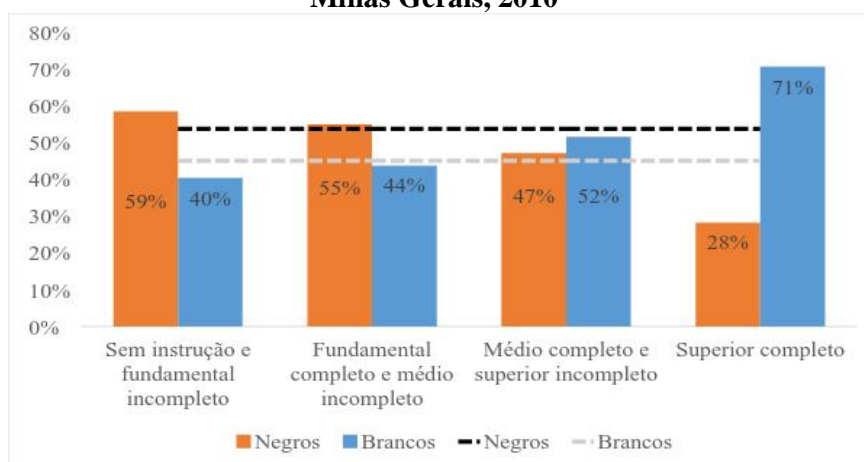
A educação é considerada um dos principais fatores de diferenciação de rendimentos entre os indivíduos, isto é, para que sejam alcançados os cargos com melhores níveis remuneratórios dentro do mercado de trabalho, são exigidos maiores níveis educacionais. Deste modo, é fundamental que sejam expostas as diferenças observadas quanto aos níveis educacionais da população mineira, por raça.

A Figura 1 apresenta o percentual de brancos e negros dentro de cada um dos níveis de instrução selecionados para esta análise. O primeiro nível de instrução apresentado é: “sem instrução e fundamental incompleto”, do total da população mineira que se encontra nesta categoria, temos uma considerável diferença entre brancos e negros, sendo 59% deste grupo composto por negros, percentual acima da proporção entre brancos e negros em Minas gerais (Figura 1).

Com o avanço dos níveis de instrução a proporção de brancos tende a aumentar, diminuindo a proporção de negros. Conforme aponta a Figura 1, quando é observado o grupo de indivíduos que possuem ensino fundamental completo e médio incompleto, os negros são 55% desta categoria, se aproximando mais da proporção apresentada na população do estado de Minas Gerais.

Este cenário não se repete para os níveis educacionais seguintes. Com o avanço dos níveis educacionais, como é o caso da população que possui ensino médio completo e superior incompleto, as desigualdades entre brancos e negros aumentam (Figura 1). A distância entre brancos e negros aumenta ainda mais, com os negros representando apenas 29% do total desta categoria, no que se refere ao ensino superior completo.

Figura 1 - Proporção entre negros e brancos em cada um dos níveis de instrução – Minas Gerais, 2010ⁱⁱⁱ



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010 – IBGE.

Estas desigualdades na representação dos dados da proporção entre negros e brancos nos níveis de instrução também se refletem em outros dados, mas não se pode considerar o nível educacional a única explicação para estas desigualdades. Na sociedade brasileira, o processo histórico que constituiu o sistema de dominação racial determinou inúmeras discriminações que foram sendo internalizadas ao longo do tempo. Uma das várias manifestações desse fenômeno é a baixa mobilidade social dos negros, que se relaciona e reforça a ideia de que o negro possui um “lugar” na sociedade que se reflete nas posições ocupadas no mercado de trabalho, conforme representam os dados a seguir.

Tabela 1 – Proporção entre negros e brancos dentro dos 10 grandes grupos de ocupação propostos – Minas Gerais, 2010

Grupos de Ocupações	Brancos (%)	Negros (%)
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	46	54
Diretores e gerentes	67	32
Profissionais das ciências e intelectuais	65	34
Técnicos e profissionais de nível médio	53	45
Trabalhadores de apoio administrativo	52	47
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios	46	52
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	44	55
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção	39	60
Operadores de instalações e máquinas e montadores	46	53
Ocupações elementares	35	64

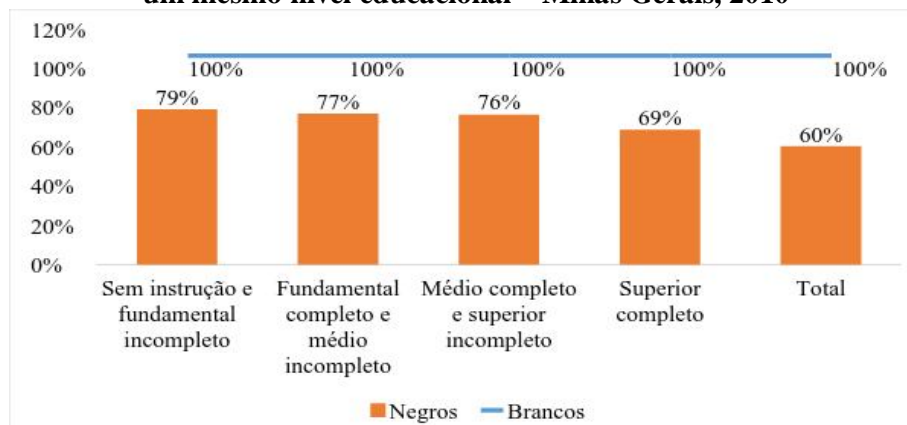
Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010 – IBGE.

A Tabela 1 mostra a concentração de brancos e negros em cada um dos grupos de ocupação selecionados. De acordo com essa tabela, percebe-se que profissões que exigem um maior nível educacional, tais como “diretores e gerentes” e “profissionais das ciências e intelectuais”, possuem grande maioria branca, por outro lado, trabalhos nos quais não são exigidos altos níveis de educação formal, como as “ocupações elementares” e “trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios”, apresentam maioria negra.

Considerando os dados da Tabela 1, observa-se claramente que os negros encontram-se mais concentrados, em relação aos brancos, em ocupações menos valorizadas, inclusive em termos remuneratórios. A categoria “diretores e gerentes” é a que, em média, é mais bem remunerada, e é constituída por 67% de brancos. Enquanto o grupo de ocupações com menor remuneração, o das “ocupações elementares”, é marcado por 64% de negros. Observa-se também que os homens negros encontram-se mais bem alocados nas funções relativas aos membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares.

A Figura 2, por sua vez, busca comparar a renda média entre brancos e negros, controlado pela proporção entre brancos e negros dentro de cada uma das categorias de níveis educacionais. De acordo com a figura 2, o cenário que se apresenta é tal que os negros recebem, em geral, 40% a menos por seus trabalhos quando comparados aos brancos. Ainda pode-se observar que esta diferença aumenta de acordo com o nível educacional. Isto é, um negro que possui curso superior completo, recebe em média 69% do que recebem os brancos que também possuem este mesmo nível de instrução. Em contrapartida, um negro que não possui instrução ou fundamental incompleto, recebe 79% do que recebem os brancos (Figura 2).

Figura 2 - Rendimento médio mensal dos negros em relação ao obtido pelos brancos em um mesmo nível educacional – Minas Gerais, 2010



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010 – IBGE.

METODOLOGIA

O presente trabalho buscou considerar a história de vida dos três únicos negros que ocupam cargos de chefia em uma determinada organização pública do governo do estado de

Minas Gerais. Como cargos de chefia nesta organização, são considerados os cargos de Subsecretário; Assessor-Chefe; Superintendente; e Diretor, totalizam-se um número de 12 cargos. Todos estes cargos são de livre nomeação e exoneração podendo ser ocupados por servidores públicos de carreira, ou não. O quadro 1 apresenta a caracterização dos entrevistados, os nomes retratados são fictícios.

Quadro 1 – Caracterização dos Entrevistados

Entrevistado	Cargo	Idade	Vínculo
Alberto	Assessor-Chefe	49 anos	Recrutamento amplo
Cláudio	Diretor	28 anos	Servidor de Carreira
Bruno	Diretor	27 anos	Servidor de Carreira

Fonte: Dados da pesquisa

Utilizou-se uma metodologia qualitativa, a partir da reprodução das trajetórias de vida dos indivíduos, uma vez que as discriminações raciais são sentidas de formas distintas por cada pessoa, e somente quem sofre a discriminação pode, de fato, retratar o assunto. Ademais, buscou-se contar uma história muitas vezes silenciada nas organizações sendo que a trajetória de vida enquanto metodologia de pesquisa permite contar esta história, sem ser necessariamente uma história historicista, que tende a apontar para uma trajetória percorrida pelas elites, sendo uma única história possível e linear (FERRAROTTI, 1990 apud BARROS; LOPES, 2014). Destaca-se também a força política das histórias de vida, ao dar a palavra àquelas pessoas que historicamente são silenciadas (ZUSSMANN, 2000).

As entrevistas foram feitas, apenas solicitando ao entrevistado que contasse sua história à sua maneira, com foco na questão racial e na organização em estudo, deste modo, as narrativas foram assumidas completamente pelos entrevistados. Para a análise dos dados, optou-se realizar uma análise de conteúdo, pois este método possibilita a compreensão e explicação de falas contidas em um conjunto de dados (COLBARI, 2014). Deste modo, torna-se viável a estruturação de categorias de análise comuns nas falas dos entrevistados.

Conforme aponta Colbari (2014), agrupar em categorias é um processo fundamental para a análise de conteúdo, já que a linguagem não obedece apenas aos ditames da lógica formal, mas também aspectos informais, que incluem convenções, símbolos, interesses e sentimentos. Para Vala (1986 apud COLBARI, 2014 p. 259) “decifrar o código que organiza esses aspectos exige outro código – as categorias (o código do analista construído com o objetivo de permitir acesso aos códigos dos produtores do discurso analisado)”. Ademais, considera-se a inferência como recurso analítico.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Como categorias para apresentação e análise dos dados, foram selecionadas quatro categorias de análise, buscando a garantia da exaustão, exclusividade, homogeneidade, objetividade e pertinência, elementos apontados por Bardin (2004 apud COLBARI, 2014) como fatores importantes para a qualidade da análise. A primeira categoria que será apresentada diz respeito à “Origem familiar”; seguida do “Ensino Superior e Pioneirismo”; “O entender-se negro”; e por fim “O trabalho e a questão racial”.

Origem Familiar

Um ponto comum entre todas as histórias de vida retratadas foi a origem familiar simples apresentada pelos entrevistados e o incentivo dado pelos pais com relação aos estudos. Porém, é importante retratar algumas diferenças entre os três entrevistados. Alberto, ao contrário de Bruno e Cláudio, passou sua infância quase integralmente na zona rural. Além disso, Alberto é o mais velho dentre os três, sendo assim, sua infância se deu em um contexto social e político diferente dos demais, tendo se passado, em grande parte, durante a década de 1970.

Além de ressaltar suas origens, ao iniciar sua narrativa, o entrevistado retrata com orgulho o incentivo dado pelos pais ao estudo:

“Meus pais sempre prezaram muito pela questão do estudo, eles sempre diziam pra mim e para o meu irmão que era a maneira, entre outras, colocando as palavras deles, da gente não ter que puxar inchada” (ALBERTO).

Ele ainda enfatiza este ponto, demonstrando que um dos principais fatos que marcaram sua infância, e contribuíram para a condição em que se encontra hoje, foi o “viés da educação como fator de inclusão social e até mesmo, de certo modo, de melhoria da situação de vida e melhoria da classe social” (ALBERTO).

Bruno, por sua vez, aponta que sua condição de vida na infância poderia ser considerada de classe média baixa, tendo estudado em colégios públicos e o colégio particular em que entrou foi considerado de baixa qualidade pelo entrevistado:

Na minha infância eu tinha uma condição de vida de classe média baixa, assim, a gente te tinha uma condição muito pior do que na minha adolescência, eu estudei em colégio público, desde a primeira até a quarta série, na quinta série eu fui pra um colégio particular, mas muito ruim, perto do meu bairro, era péssimo o colégio (BRUNO).

A despeito desta situação, o entrevistado também deu ênfase ao incentivo dado pelos pais para que ele estudasse e tivesse uma condição de vida diferente daquela que se encontram seus colegas e amigos do bairro onde nasceu:

Só que aí eu sempre gostei muito de estudar, minha mãe sempre cuidou muito da minha educação desde de criança, questão de ler, eu aprendia a ler desde muito cedo. Eu tive uma trajetória muito diferente dos colegas do meu bairro, inclusive, não ficava muito na rua, minha mãe sempre me exigiu muito dessas coisas e chegou uma certa idade eu sempre queria fazer muitas coisas e meu pai sempre me apoiou também, até porque sempre tive bolsa (...). Se eu for ver agora, os colegas que estudaram comigo, durante a minha trajetória, que é da minha cor, parecem comigo, os caras estão em uma trajetória totalmente diferente, fiquei sabendo esses dias de um colega meu que foi morto, que estava mexendo com tráfico. Um cara que estudou no mesmo colégio que eu, só que a minha família foi muito importante (BRUNO).

Cláudio também aponta que teve uma condição social de classe média baixa durante sua infância, mas enfatiza a capacidade e inteligência de seu pai:

Tem um fato curioso ai, meu pai sempre foi muito inteligente, mas claro, pobre da roça. Meu pai desde sempre ele tem essa fama de ser muito inteligente (...) Lá na roça eles num tinham divisória das turmas não, parece que ele pegava aula na primeira, na segunda e na terceira série ao mesmo tempo e ele conseguiu acompanhar, então ficavam impressionados. Aí já teve um fato interessante, ele já concluiu o ensino médio bem, bem assim, chegou aqui com defasagem mas assim, comparativamente com outras pessoas ele vai bem, consegue aprofundar em alguma coisa (CLÁUDIO).

Deste modo, além da origem familiar simples retratada pelos entrevistados, um ponto de convergência entre as narrativas foi o fato de que os pais dos entrevistados, apesar da baixa escolaridade, valorizavam a escolarização de seus filhos como meio de superar a condição em que se encontravam, e que, conforme apresentado no breve diagnóstico do mercado de trabalho em Minas Gerais retratado no referencial teórico, é a situação que se encontra grande parte da população negra no estado.

Ensino Superior e Pioneirismo

A despeito da origem familiar simples e do nível de instrução dos pais ser considerado baixo, o três entrevistados conseguiram alcançar o ensino superior completo, o que representou um fato raro em suas famílias.

Esta foi uma situação já era de conhecimento de Alberto durante muito tempo, porém, foi no momento em que o entrevistado estava próximo à sua formatura que isso ficou ainda mais claro, se tornando um momento simbólico para ele:

“A gente sempre faz aquela relação de pessoas, para quem mandar convite, parentes, amigos e tal, e a gente viu na época, eu e meu irmão levantando o povo, que a gente era em torno de 60 primos de primeiro grau, contando o lado da minha mãe e do meu pai, e desses, na época da minha mãe apenas 4 tinham curso superior, eu o meu irmão e dois primos e do lado da minha mãe, só eu e o meu irmão” (Alberto).

Após este período retratado, de sua formatura, o entrevistado aponta que alguns primos também conseguiram se formar: “alguns em pedagogia acho que mais uns dois em biomedicina e assim por diante” (ALBERTO).

Cabe ressaltar, que a despeito de ser um grande avanço, os primos de Alberto ingressaram em cursos considerados menos concorridos no ensino superior, e que são considerados menos valorizados em relação ao *status* gerado no mercado de trabalho, assim como nos níveis remuneratórios. Neste sentido, famílias, em sua maioria brancas, que possuem um maior número de pessoas em posições de poder, tem uma maior rede de contatos e até mesmo estão espacialmente mais próximas à classe média (TELLES, 2003), o que pode auxiliar, inclusive, no acesso a cursos superiores considerados mais valorizados.

Cláudio, por sua vez, aponta que em sua família os primeiros que acessaram o ensino superior foram seus primos, porém, a geração anterior à sua, em grande parte, não teve acesso à alfabetização:

Familiarmente, como foi o acesso ao ensino superior, o acesso à educação na casa do meu pai e da minha mãe: todos as avós e avôs analfabetos, todos; tios ou pais:

todos vão chegar no ensino médio incompleto feito nas escolas que dava para estudar, nada de mais, eu vejo, por exemplo, minha mãe agora está nesta onda de *facebook*, *whatsapp* e ela erra muito no português o que reflete um pouco a educação que ela teve na vida (CLÁUDIO).

Com relação ao aspecto familiar e a educação, o entrevistado apresentou um fato marcante em sua vida, quando uma vez durante seu curso superior foi fazer um trabalho na casa de uma colega, que já era mais velha, tendo “idade para ser minha mãe” (CLÁUDIO). Quando chegou à casa da colega, ela apresentou um cômodo cheio de livros, que representava a biblioteca deixada pelo pai que já havia falecido. Ao sair da casa da colega e ir almoçar na casa de sua avó, Cláudio se colocou uma reflexão:

Terminou, tipo meio dia, 11 horas e falei, vou almoçar na casa da minha avó, minha avó é analfabeta, o único livro que achei lá foi um catálogo telefônico, aí tinha o telefone e um livrinho lá, mas ela não consumia as informações do catálogo não. Esse dia foi marcante, eu falei, nossa que brutal né? (...) o pai da minha colega, já estava na ponta do conhecimento dando aula no ensino superior enquanto a minha avó vai morrer sem ler, ne? (CLÁUDIO)

Assim como os demais, Bruno retrata que seus pais não se formaram em um curso superior, mas aponta como principal barreira em sua elevação de escolaridade a entrada em um grande curso técnico, fato que lhe rendeu uma boa base para que pudesse passar em mais de um vestibular considerado concorrido:

Perspectiva de vestibular eu nunca tive, isso foi uma coisa que foi sendo construída com o tempo, meus pais são professores e na verdade minha mãe foi professora e não atuou e meu pai sempre foi professor de curso técnico, então a visão que ele tinha para mim era que eu chegasse em uma certa idade e fizesse um curso técnico e que eu fosse trabalhar como técnico. (...) E aconteceu que sempre tive vontade de estudar em um grande curso técnico, e isso foi um divisor de águas para mim, porque eu achei que eu não fosse passar, porque meu pai conseguiu uma bolsa pra mim no pior cursinho de BH, pra você ter ideia tinham 150 pessoas e só eu e mais um passamos nesta escola. Eu não vejo o vestibular como uma barreira minha, mas sim este acesso ao curso técnico, porque a partir daí passei a estudar em um colégio bom (BRUNO).

Chama atenção na fala dos entrevistados o choque que ocorre entre as gerações e a imagem que carregaram da infância, momento em que os pais incentivaram ao estudo, fato que muitas vezes não ocorre, podendo gerar uma autoimagem desfavorável, devido ao contraste dos poucos negros que chegam a ter acesso ao curso superior. Em Minas Gerais, Bruno, Cláudio e Alberto fazem parte da estatística dos apenas 28% de negros no total de pessoas que possuem curso superior completo no estado de Minas Gerais, segundo dados do censo demográfico de 2010 do IBGE.

O Entender-se Negro

Dentre os entrevistados, Alberto talvez seja quem mais se engaja com o movimento negro, ele enfatiza que militou em movimentos negros ligados à congregação religiosa, que tratavam de várias raças e etnias distintas, não apenas a negra: “Dentro ainda da congregação

religiosa eu ajudei a criar um grupo de reflexão negro-indígena, que era um grupo de padres, freiras, seminaristas, negros indígenas, ou outras etnias oprimidas que a gente conseguiu este trabalho também” (ALBERTO). É importante ressaltar que o período histórico apontado pelo entrevistado no seu engajamento com a causa negra, representou um período de rearticulação do movimento negro, e de muitas lutas sociais: o final da década de 1980.

No ano em que Alberto iniciava sua caminhada na militância negra, era comemorado o centenário da abolição da escravidão, e foi criado o Instituto Fundação Cultural Palmares. Em seu *site* oficial, a Fundação Cultural Palmares declara seu “trabalho por uma política cultural igualitária e inclusiva, que busca contribuir para a valorização das manifestações culturais e artísticas negras brasileiras como patrimônios nacionais” (APRESENTAÇÃO, 2010). A despeito de ser fundamental a valorização da cultura afro-brasileira, segundo Telles (2003), este foco dado à cultura na política estatal permitiu que se secundarizasse, novamente, o foco sobre as necessidades socioeconômicas dos negros, que deveriam ter sido traduzidas em políticas de saúde, educação e emprego, entre outras.

Outro marco fundamental foi a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988) que representou um marco nas bases legais para a defesa dos direitos humanos, reconhecendo princípios de tolerância, multiculturalismo e dignidade individual. Em especial, podemos citar seu artigo 5º, inciso XLII, que tornou a prática de racismo um crime inafiançável: “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”^{iv} (BRASIL, 1988). A Lei Afonso Arinos, criada durante o período Vargas, tratava o racismo apenas como contravenção penal.

Dentro deste contexto que surgiam novas perspectivas e em que se mostrava fundamental a luta e a articulação dos negros, Alberto se mostrou atuante sobre esta questão. Atualmente o entrevistado começa a participar de questões relacionadas à festa do congado.

Diferentemente de Alberto, que sempre se viu como negro, Cláudio percebe a questão racial e também sua posição enquanto negro como algo recente, e inicia seu relato da seguinte forma: “Olha, é uma coisa que é nova para mim, pensar como eu me posiciono perante esta posição se ser negro ou não, o que eu quero dizer é que: não é uma coisa antiga na minha vida não” (CLÁUDIO).

Cláudio aponta uma experiência na África do Sul como uma experiência que o aproximou da questão racial: “notavelmente quando estive na África do Sul esta questão da identidade negra ficou muito visível, eu comecei a viver mais próximo, em um outro país, interessante” (CLÁUDIO). Ademais, o curso superior foi um momento em que o entrevistado se viu em uma situação de reflexão acerca do tema e uma negação e oposição ao pensamento dos colegas. “Daí começo a me refletir, sou negro ou não sou; sendo negro como me posiciono nesta história; o que isso significa na minha vida ou não” (CLÁUDIO).

Com relação ao âmbito familiar esta questão racial nunca apareceu explicitamente para Cláudio: “Familiarmente isso nunca veio, eu nunca fui tratado em casa ou entre amigos como negro. Era moreno, essa denominação mais amestçada” (CLÁUDIO). Complementando, o entrevistado aponta que no âmbito “familiar, social mesmo, nunca fui tratado como negro, eu acho que só depois que comecei a me afirmar e me identificar com as práticas que eu comecei a ser tratado de tal forma por algumas poucas pessoas, não muitas, antes eu estava neste campo da mestiçagem” (CLÁUDIO).

A partir destas reflexões iniciais o entrevistado começa a construir seus argumentos e pensamentos acerca da questão racial e o seu posicionamento em relação ao tema ao longo da

vida. Este fato representa, conforme apontado por Barros e Lopes (2014), o que pode ser chamado de “efeito terapêutico” que se vê presente, em alguns casos, durante os relatos de histórias de vida. Deste modo, se fez perceptível a construção e a ressignificação do argumento em diversos momentos durante a fala de Cláudio.

Na África do Sul, o que me fez pensar que me faz parecer com o negro é um pouco da espontaneidade do povo de lá, aquele negócio de ser uma pessoa afetuosa, amorosa, aberta, sem preconceitos, que gente vê aqui no Brasil, eu vi nos sul-africanos, e falei mas que coisa interessante, os negros também tem essa questão mais parecida, querendo ser seu amigo, ser cortês, agradável, um pouco disso. Bom, esta foi a entrada, e o fato de eu ser um mestiço em um país de brancos e negros me fez pensar de que lado em tendo mais. Ai eu vi a história das famílias de origem branca e já não me via na história deles, me via na história dos negros e foi ai que fez mais sentido pra mim, só que lá eu também não era o negro, era também o ‘chocolate man’, o ‘colored’ ou algo assim (CLÁUDIO).

Deste ponto apreende-se uma importante face da história de vida de Cláudio, e que está presente muito fortemente na sociedade brasileira, que também é um fato marcante na história de Bruno, e em menor proporção para Alberto, que é a mestiçagem. Percebe-se que a mestiçagem marca nas falas certa hierarquização, sendo o negro distinto do mestiço, que aparentemente é mais claro. Aguiar (2008), Andrews (1998) e Telles (2003), apontam que esta ideia de um Brasil mestiço, onde impera a igualdade racial, acaba por desarticular o movimento negro. Bruno entende muito bem esta situação e demonstra em sua fala a importância de se assumir negro:

Essa coisa de se assumir negro, eu só me assumi com 16 anos, tipo, isso não era uma coisa aceitável na minha família, eu sou mestiço na verdade, não que por isso eu deixe de ser negro, mas existe uma diferença muito grande na sociedade, eu ainda sou mais aceitável do que um negro, tem uma hierarquia ali. (...) Meus filhos, se eles forem da minha cor, a primeira coisa que vou ensinar pra eles é: vocês são negros, até pra eles saberem se posicionar, se você não assume quem você é... Eu não me considerava negro, a partir do momento que passei a me considerar negro eu consegui enxergar muito mais as coisas (BRUNO).

Por fim, Bruno aponta a forma como ele acredita que a questão racial deve ser tratada, não de forma silenciada, mas através do conflito:

“Não tem jeito se não for pelo conflito, tem que começar a entrar mais, não ter vergonha de cobrar, é uma coisa que tenho me cobrado, porque eu também tenho que cobrar o lugar onde eu tenho que estar” (BRUNO).

O Trabalho e a Questão Racial

Em todas as entrevistas, pouco foi dito sobre a experiência de trabalho atual, mas para Bruno a oportunidade que ele teve de se tornar diretor foi ligada às novas pessoas que assumiram a organização em estudo, porém, ressalta-se que ele teve que provar muito mais para poder chegar ao cargo que ocupa atualmente, tendo que demonstrar que seu conhecimento era fundamental:

Tem pouco tempo que assumi, mas acho demorou bastante pelo que eu tenho feito, mas não sei te falar se foi exatamente por causa disso, mas assim, a gente nunca vai saber porque é muito velado também né? Acho que seria bem complicado, a gente tem que mostrar muito mais competência técnica, muito mais responsabilidade, e ainda é perigoso chegar um e virar seu chefe e você ter que trabalhar pra ele ainda, tipo assim, aconteceu várias vezes isso na verdade, desde que entrei. Eu sempre fiz o papel de chefe e o chefe só ia lá e assinava, pelo menos aconteceu isso duas vezes em outra organização e por isso saí de lá inclusive, sei que isso podia ter acontecido com outras pessoas, mas eles não me viam em condição para gerenciar alguma coisa, entendeu? (BRUNO).

Bruno também retrata em sua fala o lugar que comumente é relegado ao negro nas organizações: os trabalhos manuais e operacionais, ocupações que segundo o censo de 2010 do IBGE, são representadas por maioria negra.

Tem preconceitos vários não só com o negro. O que eu pude sentir, mas eu não posso dizer com 100% de certeza, eu quando entrei aqui, é aquela ideia que o negro ele tem boa vocação pra trabalhar com coisas manuais, operacionais, mas não pode trabalhar com o estratégico, isso é muito claro, assim. Isso é uma visão que independentemente dos governos, escuta muito pouco quem é, assim, não vou dizer o negro, mas é complicado eu senti um pouco em outro lugar que trabalhei (BRUNO).

Assim como os demais, Bruno reafirma que a experiência atual não é marcada pela discriminação, mas ressalta que isso se dá pelo perfil da equipe em que está inserido, entendendo que em outros contextos esta situação poderia ser diferente:

Eu não senti agora na posição que estou, mas não duvido que poderia sentir em outros locais, depende muito lugar onde você está. Em alguns outros locais eu teria problemas, com certeza, locais onde há um perfil diferente de pessoas, então, por exemplo eu trabalho com pessoas que são mais simples, entendeu? Já em outros locais eu jamais poderia dar uma ordem pra uma pessoa que vem de uma família bacana. Eu teria dificuldades (BRUNO).

Além disso, mais uma vez a ausência de negros em cargos de chefia é sentida como um fator de discriminação, e da importância da vivência e da experiência destas discriminações para as políticas públicas: “Era importante se tivesse mais oportunidades para outras pessoas com essa ideia, trazer essa diferenciação, essas pessoas não viveram o que a gente vive, uma coisa é aprender isso no partido, outra coisa é você viver, é totalmente diferente” (BRUNO).

Alberto, por sua vez apontou que: “Do ponto de vista profissional, já lecionei, já dei aula de filosofia e de ensino religioso, já trabalhei com a questão da saúde (...)”. Além disso, Alberto aponta que também ocupou um cargo de chefia em uma organização pública anterior à que se encontra atualmente, na qual, sofreu com o racismo:

Eu acho que algumas circunstâncias sempre há um tipo de barreira, por exemplo, nesta instituição, eu fui o primeiro preto, como eles dizem, a chefiar, a ser chefe, e isso foi uma experiência difícil, porque houve muita sabotagem mesmo, sem dizer

de outra maneira, muita sabotagem mesmo, especialmente de servidores da casa, falo isso com muita tranquilidade. (ALBERTO)

Alberto não especificou o período exato em que foi chefe na instituição por ele apontada, mas o ineditismo de sua posição demonstra o incômodo causado quando negros deixam os lugares que a eles são relegados nas organizações e ocupam posições originalmente ocupadas por brancos.

“E em outras circunstâncias, o que eu percebo mais assim como caracterização do racismo é a ausência de outros negros naquele espaço, e especialmente de carreira, visto que em todas as áreas que trabalhei existiam inúmeros servidores e praticamente nenhum em cargo de chefia” (ALBERTO).

Esta fala se torna marcante na medida em que Alberto desconstrói algumas das justificativas para o baixo número de negros em cargos de chefia a partir da falta de servidores públicos negros, e remete ao racismo a explicação para este fato: “Essa ausência, ela tem uma explicação, que é, na minha visão uma forma de racismo e de discriminação racial” (ALBERTO).

Corroborando com esta ideia, Hasenbalg em entrevista à Guimarães (2006), aponta que mesmo em 2006, passados muitos anos de seus estudos em 1979, e após outros estudos em parceria com Nelson do Valle Silva, o racismo e a discriminação racial continuam sendo a melhor forma para explicar as desigualdades no mercado de trabalho:

Continuo achando que racismo e discriminação racial, no passado e no presente, constituem a explicação mais sólida para as desigualdades raciais. A disparidade de renda entre brancos e não-brancos é talvez o aspecto mais gritante das desigualdades. Mas, insisto, pretos e pardos estão expostos a desvantagens em todas as etapas do ciclo de vida (GUIMARÃES, 2006b, p. 263)

Já Cláudio frisou que nunca sentiu qualquer tipo de discriminação racial que tenha sido direcionada à ele. Percebe-se que para este entrevistado, as diferenças sociais foram e são mais marcantes, mas admite que fez um curso noturno, que tinha muitas pessoas de sua condição, assim como a organização que trabalha hoje, historicamente possuía um papel periférico no Governo do Estado de Minas Gerais, dizendo que caso fosse um outro lugar, talvez a situação fosse diferente.

Como foi observado, a experiência na organização atual foi citada brevemente nas entrevistas, sempre chamando atenção para o fato de que ali não haviam sofrido com o racismo. Existem diversas explicações possíveis para este cenário, uma delas, é o fato de que os entrevistados chegaram a um cargo de chefia nesta organização. Além disso, o fato da organização em estudo ser considerada uma pasta periférica durante muitos anos na estrutura estatal, contribuiu para que o cenário ali pudesse ser diferente e houvesse espaço para que eles chegassem a ocupar estes cargos, por mais que seja a exceção, mesmo na organização em questão.

Todos estes aspectos simbólicos trazidos pelos entrevistados, que permearam toda a sua história de vida, se apresentam no cotidiano da organização, seja na internalização de uma autoimagem desfavorável, seja na percepção de um ambiente homogêneo, marcado pela

presença predominante de homens brancos. Além disso, esta experiência traz consigo um aumento da sensibilidade dos entrevistados em relação à determinadas causas, pois já “sentiram na pele” um determinado tipo de discriminação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo o foco principal é discutir como a questão racial se apresentou nas trajetórias de vida narradas pelos três únicos negros que ocupavam cargos de chefia em uma organização pública do governo do estado de Minas Gerais.

Neste sentido, as trajetórias de vida dos três entrevistados foram convergentes em suas origens familiares simples, porém, partindo deste cenário em que muitas famílias negras brasileiras se encontram, um fator determinante apontado pelos entrevistados para que suas trajetórias também convergissem no pioneirismo do acesso ao ensino superior em suas famílias, foi a valorização que seus pais deram aos estudos. Desta forma, os entrevistados tiveram no acesso ao ensino superior, a transposição de uma importante barreira.

Ainda assim, para alguns dos entrevistados, um maior nível de escolaridade não significou maiores facilidades, haviam muitas barreiras por transpor, que muitas vezes remetiam ao que se convencionou chamar de lugar do negro na sociedade. Sair deste lugar, ocupar uma posição historicamente e ainda hoje é ocupada, em sua maioria, por brancos, é a última convergência das trajetórias de vida de Bruno, Cláudio e Alberto, e o motivo pelo qual se encontram nesta pesquisa.

A despeito do cargo que hoje ocupam, fica evidente na fala dos entrevistados e nos dados, que estes são exceções. Bruno, Cláudio e Alberto fazem parte da estatística dos apenas 32% de negros que compõem o total da população mineira que em 2010 ocupava cargos de diretores e gerentes, segundo dados do censo. Em contraposição, grupos de ocupações que remetem à trabalhos manuais são majoritariamente ocupados por negros.

O reconhecimento desta situação apresentada nas falas dos entrevistados, que representam bem o racismo no Brasil, muitas vezes velado, silencioso, mas capaz de manter estruturas, passou fortemente pelo entender-se negro. Conforme apontam Aguiar (2008), Andrews (1998) e Telles (2003), a miscigenação é utilizada muitas vezes como forma de desarticulação do movimento negro, sob a máscara de uma suposta igualdade racial.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. M. **“Raça” e Desigualdade**: as diversas interpretações sobre o papel da raça na construção da desigualdade social no Brasil. *Tempo da Ciência* (15) 29: 2008. p. 115-133.
- ANDREWS, G. **Negros e brancos em São Paulo: 1888-1988**. São Paulo: Edusp, 1998.
- APRESENTAÇÃO. **Fundação Cultural Palmares**. 11 de novembro de 2010. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/?page_id=95#> Acesso em 09 out. 2014.
- BARROS, V. A.; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em histórias de vida. In: **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: EDUFES, 2014. p. 41-64.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

- COLBARI, A. **A Análise de Conteúdo e a Pesquisa Empírica Qualitativa**. In: **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014. p. 241-273.
- CONCEIÇÃO, E. B. A negação da raça nos estudos organizacionais. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, 33. 2009.
- DAMASCENO, C. M. Trabalhadoras Cariocas: algumas notas sobre a polissemia da boa aparência. *Estudos Afro-Asiáticos*, 31, p. 125-148, 1997.
- GUIMARAES, A. S. A. **Depois da democracia racial**. *Tempo soc.* [online]. 2006a, vol.18, n.2, pp. 269-287.
- GUIMARAES, A. S. A. **Entrevista com Carlos Hasenbalg**. *Tempo soc.* [online]. 2006b, vol.18, n.2, pp. 259-268.
- MYERS, A. **O Valor da Diversidade Racial nas Empresas**. *Estudos Afro-Asiáticos*, Ano 25, no 3, 2003, pp. 483-515
- MUNANGA, K. As facetas de um racismo silenciado. In. SCHWARCZ, L. M.; QUEIROZ, R. (Org.). **Raça e diversidade**. São Paulo: Edusp. 1996.
- PAULA, B. G. C. **Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Economia. Uberlândia, 2012.
- ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, art. 1, pp. 240-260, Maio/Jun. 2014.
- SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.
- TELLES, E. **Racismo à brasileira**. Rio de Janeiro. Ed. Relume-Dumará, 2003.
- ZUSSMANN, R. Autobiographical Occasions: Introduction to the special issue. **Qualitative Sociology**, v. 23, n. 1, p. 5-8, 2000

Notas

ⁱA instituição em questão não será referenciada de forma direta neste estudo, com o intuito de resguardar os entrevistados. Porém, é importante destacar que foi utilizada a auto declaração dos entrevistados como método para definição racial. Além disso, destacam-se como cargos de chefia os cargos: Subsecretário; Assessor-Chefe; Superintendentes; e Diretores. Totalizando-se 12 cargos.

ⁱⁱO Censo Demográfico do IBGE não conta com a categoria “negro”, porém, neste estudo considera-se negro a soma das pessoas que se autodeclararam pretos e pardos.

ⁱⁱⁱA linha pontilhada representa o parâmetro de igualdade racial, ou seja, a proporção da população branca e negra na composição da população geral do estado.

^{iv}Este dispositivo constitucional foi regulamentado pela Lei Federal 7716, de 5 de janeiro de 1989 (BRASIL, 1989).