

EXECUTIVOS NEGROS

Racismo e diversidade
no mundo empresarial

PEDRO JAIME

edusp



EXECUTIVOS NEGROS



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Reitor Marco Antonio Zago
Vice-reitor Vahan Agopyan



EDITORA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

COMISSÃO EDITORIAL

Presidente Rubens Ricupero
Vice-presidente Carlos Alberto Barbosa Dantas
Carlos Alberto Ferreira Martins
Maria Angela Faggin Pereira Leite
Mayana Zatz
Tânia Tomé Martins de Castro
Valeria De Marco

Editora-assistente Carla Fernanda Fontana
Chefe Téc. Div. Editorial Cristiane Silvestrin

Pedro Jaime

EXECUTIVOS NEGROS

**Racismo e diversidade no
mundo empresarial**

Ficha Catalográfica elaborada pelo Departamento Técnico do Sistema Integrado de Bibliotecas da USP. Adaptada conforme normas da Edusp.

Jaime, Pedro.

Executivos Negros: Racismo e Diversidade no Mundo Empresarial / Pedro Jaime. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fapesp, 2016.
424 p.: il.; 23 cm

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-314-1622-4

1. Executivos. 2. Negros. 3. Racismo. 4. Empresas. 5. Discriminação racial. I. Título. II. Título: Racismo e diversidade no mundo empresarial.

CDD 305.8

Direitos reservados à

Edusp – Editora da Universidade de São Paulo
Rua da Praça do Relógio, 109-A, Cidade Universitária
05508-050 – São Paulo – SP – Brasil
Divisão Comercial: Tel. (11) 3091-4008 / 3091-4150
www.edusp.com.br – e-mail: edusp@usp.br

Printed in Brazil 2016

Foi feito o depósito legal

Okê Arô!

*Oxóssi é o orixá da caça, da busca,
de quem está sempre em estado de querer conhecer.*

*Por isso as pessoas de Oxóssi
são afinadas com saber, reflexão e ação.*

Maria de Lourdes Siqueira

*Minha mãe achava estudo
a coisa mais fina do mundo.*

Não é.

A coisa mais fina do mundo é o sentimento.

Adélia Prado

Sumário

Prefácio.....	11	
<i>Kabengele Munanga</i>		
Apresentação.....	15	
<i>Gilles Herreros</i>		
Agradecimentos.....	19	
A questão racial no mundo empresarial e minha forma de observá-la	23	
 Parte I – O modelo interpretativo		
1. Trajetórias profissionais, contexto societal e construção do sujeito: Categorias e conceitos do modelo interpretativo	49	
2. A questão racial no Brasil: Conceitos, contextos, perspectivas	89	
 Parte 2 – A primeira geração de executivos negros		
3. Executivos negros: Narrativas biográficas e trajetórias profissionais	131	
4. Experiências de executivas negras: Intersecções entre raça, classe e gênero	191	
 Parte 3 – A segunda geração de executivos negros		
5. Questão racial e gestão da diversidade: Uma etnografia da Matrix	249	
6. Para além da Matrix: Questão racial, espaço público e cultura transnacional de negócios	297	
7. De volta à Matrix, ou a autonomia da organização: A segunda geração de executivos negros	331	
 Conclusões: De uma geração à outra		385
Anexo: Abordagem metodológica e estratégias de investigação	403	
Bibliografia	413	

Prefácio

O texto do livro *Executivos Negros: Racismo e Diversidade no Mundo Empresarial*, de autoria de Pedro Jaime, que tenho o prazer de prefaciar, foi originalmente apresentado e defendido como tese de doutorado na Universidade de São Paulo (USP) em 2011, a qual igualmente tive a alegria de orientar.

Essa tese foi reconhecida simultaneamente pelo Programa de Doutorado em Sociologia e Antropologia da Université Lumière Lyon 2, na França, e pelo Programa de Doutorado em Antropologia Social da Universidade de São Paulo, no Brasil, porque elaborada sob regime dito de “cotutela” no quadro do Colégio Doutoral Franco-Brasileiro, fruto do convênio firmado entre a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes/MEC) e o Ministério das Relações Exteriores da França. Por isso, sua elaboração exigiu uma dupla orientação: a brasileira e a francesa, considerando que o candidato seguiu seminários e cursou disciplinas de pós-graduação nas duas instituições referidas.

Dois anos após sua defesa para uma banca composta por professores dos dois países, em 2013, ela recebeu o primeiro lugar no Prêmio Tese Destaque USP de melhor trabalho de doutoramento defendido nessa universidade, no biênio 2011-2012, nas disciplinas das ciências humanas.

Agora o leitor tem em mãos esse texto adaptado, transformado em livro. Nele o autor se debruça sobre um assunto que ainda não havia sido objeto de estudo sistemático e aprofundado nos debates acadêmicos dentro do conjunto de temas complexos até hoje analisado na área das relações raciais nas universidades e centros de pesquisa brasileiros. Trata-se da questão racial no mundo empresarial brasileiro a partir da experiência da cidade de São Paulo, “capital” econômica do país.

Com efeito, são diversos os assuntos contemplados pela antropologia das populações afro-brasileiras, ou pela sociologia das relações raciais, desde os trabalhos pioneiros de Nina Rodrigues. Entre eles estão: religiões, artes, resistências culturais ou identitárias, movimentos sociais negros, racismo e desigualdades raciais, políticas de combate ao racismo e de inclusão do negro na sociedade brasileira, para citar os mais destacados. Porém, é a primeira vez, até onde saiba, que aparecem em nossa academia os resultados de pesquisa ampla e contextualizada que analisa vozes jamais escutadas emanando de uma categoria social que o autor deste livro denomina “executivos negros”. Categoria cujas características ele define e descreve no corpo do texto.

Essa categoria, “executivos”, muito significativa para a compreensão da mobilidade social brasileira, é em grande parte preenchida pelos cidadãos brancos. Como, então, os poucos ou raros negros conseguiram furar as barreiras de raça e classe para fazer parte dessa camada social?

O fato de esses sujeitos participarem dela, embora de maneira quantitativamente não representativa e numa condição de subalternidade, foi utilizado, pelos defensores do mito da democracia racial, para negar a existência no Brasil da discriminação com base na cor da pele e reafirmar a existência de uma discriminação apenas socioeconômica.

Bastaria ao negro “se esforçar” ou “correr atrás”, dizem, para estar junto com os brancos nas posições de maior poder, prestígio e remuneração em nossa sociedade. Prova disso seria fornecida por esses próprios executivos negros ou por personagens míticos, como Pelé e outras estrelas do esporte e da música no âmbito nacional, argumentam.

Mas em nenhum momento esses defensores do mito da democracia racial fizeram um levantamento numérico e qualitativo desses executivos negros para descobrir quem são eles efetivamente e que cargos ocupam nas corporações transnacionais ou nas grandes empresas nacionais que operam no Brasil. Não conversaram com eles para mapear o longo caminho que percorreram para chegar aonde se encontram hoje; assim como as dificuldades que tiveram que superar para alcançar os postos de gerentes ou de diretores no mundo empresarial. Não se preocuparam em ouvir seus relatos e desvendar as experiências intransferíveis que viveram ao longo de seus percursos profissionais. Não perguntaram sobre sua consciência a respeito da presença do racismo na sociedade brasileira; e para os que têm essa consciência, como fizeram para superá-lo e quais marcas deixou em suas subjetividades.

São essas vozes, jamais acessadas em profundidade e/ou colocadas contra o quadro mais amplo do contexto societal em um trabalho de pesquisa

científico-acadêmica de grande envergadura, que aparecem em filigrana nesta obra de Pedro Jaime.

Visto desse ponto de vista, é um trabalho de grande originalidade, comparativamente aos estudos anteriores que exploraram faces da vida do negro no Brasil. As vozes que ecoam das narrativas dos sujeitos pesquisados encontram neste livro uma interpretação acurada, lastreada numa apropriação consistente e crítica das teorias produzidas pela literatura contemporânea, tanto brasileira como internacional, sobre a temática do racismo e das relações raciais.

Os executivos negros de duas gerações, cujas trajetórias profissionais são analisadas aqui, revelam por meio de seus depoimentos que, mesmo se suas vidas, como de resto as de todos nós, são marcadas por ambiguidades e contradições, não se deixaram engolir pelo mito da democracia racial. Dito de outra forma, e fazendo referência ao ditado popular, eles não se consideram “negros de alma branca”.

Ademais, é possível perceber neste livro que os pertencimentos identitários desses sujeitos não foram construídos isoladamente, posto que eles refletem transformações e avanços no discurso do movimento negro, bem como nos debates públicos em torno da questão racial na sociedade brasileira e no mundo global. Suas histórias de vida e trajetórias profissionais só podem ser bem entendidas, como acertadamente sugere o autor desta obra, quando colocadas contra o pano de fundo das lutas pela implementação de políticas de ação afirmativa e pela defesa das diferenças e da diversidade na perspectiva do diálogo pós-colonial.

A estratégia narrativa adotada por Pedro Jaime, que privilegia o polifônico, o multivocal, aliada a uma escrita em estilo claro e de fácil leitura, certamente transportará seus leitores, tanto os especialistas como os não especialistas, para as águas profundas das relações raciais no Brasil.

O exercício intelectual de síntese das grandes questões que dominam os debates contemporâneos sobre a inclusão do negro na sociedade brasileira encontra-se aqui atualizado, num livro que, ao mesmo tempo, abre novos horizontes, pistas de estudo ainda não exploradas.

Não foi por acaso que este texto, antes mesmo de se tornar livro, recebeu, em 2013, um prêmio tão importante no âmbito da pesquisa em ciências humanas realizada em toda a Universidade de São Paulo.

Kabengele Munanga

Antropólogo, professor titular da Universidade de São Paulo (USP)
e professor visitante sênior da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).

Apresentação

Foi em 2009 que Pedro Jaime veio a meu encontro em Lyon solicitando que eu coorientasse sua tese ao lado de um colega brasileiro, o professor Kabengele Munanga, da Universidade de São Paulo (USP). Ele me foi apresentado pelos antropólogos lusófonos da Faculdade de Antropologia e Sociologia da Université Lumière Lyon 2, da qual eu era, e continuo sendo, membro do corpo docente.

Inicialmente, fiquei surpreso por sua dupla formação acadêmica: em administração e em antropologia. O casamento dessas disciplinas é suficientemente raro na França para que tal situação me causasse estranhamento. Se os antropólogos e os sociólogos franceses frequentemente se lançam na análise das práticas gerenciais e dos instrumentos de gestão, acontece-lhes muito pouco de serem formados também em administração.

Pode-se enxergar um ecletismo, talvez até um esoterismo nesse vínculo. Eu prefiro qualificar como “mestiça” a articulação entre esses dois saberes. A mestiçagem não é uma mistura informe; ela é uma conexão refletida entre duas entidades que ligadas uma a outra não desaparecem, mas tampouco permanecem as mesmas.

Passada essa primeira surpresa, uma outra me ocorreu: o tema de tese de Pedro Jaime. A temática que ele investigava (o racismo e a discriminação) era desconhecida para mim, que sou um especialista em intervenção nas organizações dentro da tradição da sociologia clínica e que, até então, jamais havia tido a ocasião de tratar diretamente dessas questões. Mas não era só isso. Era sobretudo sua formulação que me intrigava. Isso porque, se a intenção de trabalhar com populações designadas pela cor da pele parece não representar

um problema maior no continente americano, na Europa, e na França em particular, essa abordagem é muito pouco utilizada e está sujeita a numerosas prevenções. Eu me perguntava, então: “Como abordar frontalmente questões relacionadas a pessoas nomeadas a partir da cor de sua pele?”

O projeto de Pedro Jaime era estudar os “executivos negros” no Brasil. Se eu compreendia facilmente que ele se lançaria em uma análise histórica e crítica das formas tomadas pelo racismo e pela discriminação no mundo empresarial brasileiro, eu não temia menos as questões simultaneamente metodológicas e éticas que ele teria inevitavelmente de enfrentar nesse projeto. Assim, a mesma indagação me voltava à cabeça de maneira angustiante: “Como aceitar que seja construída uma ‘amostra’ com base não em uma nacionalidade nem em uma categoria social ou numa diferença de gênero ou de idade (tantos marcadores legítimos que são referidos hoje em dia pelo termo ‘interseccionalidade’, quando é o caso de levar em conta, simultaneamente, todos os tipos de variáveis possivelmente discriminatórias), mas somente a partir da cor da pele de homens e de mulheres?”

Após alguns meses de cooperação com Pedro Jaime, que eu inicialmente aceitei como estudante em meus cursos, antes de me dar conta que ele podia também ser professor e a quem eu iria oferecer a possibilidade de fazer numerosas exposições para meus alunos de mestrado, fui convencido de suas qualidades de pesquisador e conquistado por seu trabalho. O livro que é publicado agora é fruto da tese que ele defendeu em 2011, simultaneamente em Lyon 2 e na USP, em regime de coorientação e dupla titulação no quadro do Colégio Doutoral Franco-Brasileiro.

Não é fácil resumir um trabalho de grande riqueza, tal como este, sem correr o risco de mutilá-lo amplamente. No entanto, vou me arriscar numa frase: Pedro defende a ideia de que os executivos negros da primeira geração, que iniciaram suas carreiras nos anos 1970 e adotaram estratégias individuais defensivas para lidar com o racismo ambiente, optando por comportamentos que, por vezes, beiraram o autoembranquecimento, deram lugar a uma segunda geração de executivos negros, que começaram suas trajetórias profissionais no início do século XXI e que podem se realizar como sujeitos nas organizações em que trabalham graças as ações coletivas antirracistas que se desenvolveram na sociedade brasileira. Este “resumo”, eu formulo em um vocabulário tomado de empréstimo dos representantes da sociologia clínica: tornar-se sujeito é – e não pode ser de outro modo – o resultado do desenvolvimento de ações políticas e de forças coletivas!

Mas quero voltar a minha surpresa de ver Pedro Jaime designar seu “objeto” de pesquisa com a expressão “executivos negros”. Na verdade, essa surpresa dizia mais sobre meu ponto de vista do que sobre o do autor deste livro. Minha prevenção diante das palavras “raça”, “negro”, “geração” etc. (que se exprimia à maneira de um Paul Yonnet, indicando que pode haver um risco em conduzir uma abordagem antirracista se apoiando sobre categorias analíticas que veiculam distinções discriminatórias) foi rapidamente suspensa graças ao esforço de definição que o texto propôs para cada um desses termos. Ela foi igualmente superada pelas ilustrações que Pedro fornecia sobre o contexto brasileiro.

Assim, quando o trabalho mostra que, no Brasil uma empresa multinacional pode veicular um anúncio na imprensa indicando explicitamente, e com toda tranquilidade, que ela busca recrutar um afrodescendente para ocupar um posto de responsabilidade, compreende-se que os universos socioculturais brasileiro e francês não são totalmente comparáveis. Percebe-se também que pode existir uma sociedade como a brasileira, que utiliza categorias aparentemente discriminatórias, mas que, internamente, a discriminação racial é bem menos marcada que numa outra sociedade, como a francesa – em que as categorias em questão são deixadas de fora do uso intelectual legítimo, mas na qual a discriminação racial é, no entanto, bem mais forte.

Em outras palavras, eu compreendi que, em uma sociedade que se tornou mestiça, mesmo se essa mestiçagem não é sinônimo de igualdade perfeita e de ausência de ostracismo, não se tem necessidade das mesmas hipocrisias semânticas às quais se recorre em sociedades fortemente discriminatórias no plano racial e étnico. Essa é uma das fortes lições que eu retenho do trabalho de Pedro Jaime, ao qual desejo uma ampla difusão.

Gilles Herreros,

Sociólogo, professor titular e membro do
Centro Max Weber da Université Lumière Lyon 2

Já disponível

Adquira o livro através dos canais de venda da Edusp

Loja Virtual

www.edusp.com.br/loja

Livrarias Edusp

www.edusp.com.br/livrarias.asp

Mais informações

www.edusp.com.br

