

RAÇA E MERCADO

2020

ENCONTRO Impacto do Racismo no Mercado

03 de julho de 2020

Realização



DIASPORA ● BLACK

F E R A
P R E T A

 **FGV EAESP**
CENTRO DE
EMPREENDEDORISMO
E NOVOS NEGÓCIOS

 **FGV EAESP**
COORDENADORIA DE
DIVERSIDADE

Impacto do Racismo no Mercado



Selma Moreira

Fundo Baobá



Daniel Teixeira

CEERT
Centro de Estudos das
Relações de Trabalho e
Desigualdade



Márcio Macedo

FGV EAESP
Coordenadoria de
Diversidades



Marcelo Paixão

Economista

No último dia 03 de julho aconteceu o encontro do Fórum Raça e Mercado, onde tivemos um debate sobre O impacto do Racismo no Mercado. A conversa foi guiada pela contribuição de Márcio Macedo, professor da FGV EAESP, Selma Moreira, diretora executiva do Fundo Baobá para equidade racial, Daniel Teixeira, diretor de projetos do CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade e Marcelo Paixão, professor da Universidade do Texas.

Uma retomada histórica

Iniciando as discussões, Márcio Macedo abriu o fórum nos convidando a analisar como o racismo e as desigualdades em geral podem ser pensados como projetos do estado brasileiro. Durante muito tempo se pensou sobre as desigualdades como disfuncionalidades. Um caminho sugerido é pensarmos como uma forma de estruturação do estado e da sociedade brasileira.

Para chegar a esse ponto foram necessários alguns anos de sistematização e problematização teórica, somados aos esforços do ativismo negro. A partir dessa ideia, dividir esse processo em três fases pode nos auxiliar a compreender a relação entre racismo, estado e sociedade. A primeira fase histórica é entre 1888 até 1930, o período que marca a abolição da escravatura até o surgimento da Frente Negra no Brasil – a primeira organização negra do país. Esse período também é caracterizado por um projeto de nação que visava o branqueamento da população, projeto esse orientado pelo racismo científico. Esse entendimento científico pregava que a população negra era um grupo inferior e que com o tempo desapareceria através da miscigenação. O projeto de país então em desenvolvimento incorporava a população negra formalmente, ou seja, do ponto de vista da letra da lei negros eram cidadãos. Contudo, os direitos dessa população eram violados de forma sistemática além de não haver nenhum tipo de política pública por parte do Estado no sentido de promover o bem estar e a integração da população recém libertada da escravidão.

O segundo período vai de 1930 até 1978 e é marcado pela fundação da Frente Negra Brasileira (FNB) até a fundação do Movimento Negro Unificado (MNU). Nesse momento nós temos do ponto de vista das relações raciais a estruturação e a vigência da ideia de democracia racial se tornar hegemônica no senso comum. Ao mesmo tempo, o projeto de mestiçagem não mais se orienta unicamente pelo branqueamento da nação, mas incorpora simbolicamente as contribuições da população de origem africana. Nesse período surge o campo de relações raciais em diálogo com o que ocorria nos EUA.

Ainda nesse período, passamos por um processo de convencimento de que somos um país em que o fenômeno da discriminação racial/racismo existia. Surgem estudiosos que apresentam teorias sobre como se dá o racismo no Brasil. O primeiro deles, o americano Donald Person dizia que no Brasil não existia discriminação racial como nos Estados Unidos muito orientado pelo ideário de democracia racial e as ideias de Gilberto Freyre. Essa proposição é refutada, em especial, pelo autor brasileiro Florestan Fernandes, que produziu um entendimento de que a discriminação racial existia no Brasil, porém era um resquício do passado.

Esse debate dialoga com a ideia de democracia racial e é sacramentado pela obra de Gilberto Freyre – Casa-Grande & Senzala, incutindo no imaginário da população brasileira a percepção de uma harmonia racial, ou seja, que no Brasil não existia discriminação racial. Essa tensão caracteriza a discussão do racismo no país.

O terceiro período vai de 1978 até os dias atuais, quando temos uma outra reformulação de como as relações raciais são pensadas. Aqui teremos o reconhecimento do racismo pelo Estado e a identificação e correlação do racismo com desigualdade, dando início a discussões e pesquisas sobre desigualdades raciais. Concomitante a essas mudanças emerge um novo projeto de nação se afastando do ideal de mestiçagem e não brasileira como uma síntese de três culturas e se aproximando do multiculturalismo. O multiculturalismo é pautado pela ideia de que diversas culturas existem e formam o país, e todas devem ser valorizadas e respeitadas nas suas especificidades.

No âmbito da questão racial, o movimento negro continua na sua cruzada em demonstrar a existência do racismo no país, considerando como ele toma diferentes contornos. Um exemplo disso, é a violência/brutalidade policial que tem origem racial. Ao mesmo tempo a academia produz estudos que evidenciam que a discriminação racial é algo não disfuncional na sociedade e do mercado brasileiros. A discriminação racial tem uma funcionalidade – a exploração de negros em detrimento e benefício de brancos o que gera acúmulo de capital (simbólico, econômico e político) por parte desse contingente da população e “(re)produz desigualdade racial.

Nesse novo projeto de nação focado no multiculturalismo e presente na Constituição de 1988 há espaço jurídico para a elaboração de políticas de ações afirmativas, como as cotas, além da criminalização de práticas racistas. As ações do movimento negro durante o segundo período e esse novo projeto de país abrem também caminho para discussões sobre raça que antes não existiam.

Começa-se a se falar em consumo da população negra, racismo no mercado de trabalho e políticas de diversidades entram em evidência no universo corporativo. As empresas começam a problematizar o fato de não ter funcionários negros. A discussão da problematização do racismo e da desigualdade racial começa a entrar de forma efetiva no mercado, como resultado de uma série de transformações societárias ocorridas nos últimos 30 anos.

Nesse resumo histórico é importante salientar que algumas dessas discussões foram fomentadas no Brasil a reboque do que ocorre nos Estados Unidos e Europa. Por outro lado, é essencial ressaltar que diversas discussões e sobretudo ações foram capitaneadas pelo movimento negro brasileiro em diálogo com a produção acadêmica também brasileiras.

Empresas, diversidade, inclusão e intencionalidade

Na visão de Selma do Fundo Baobá precisamos não apenas tratar da diversidade, mas também ficarmos atentos sobre a importância de trabalhar com a intencionalidade e pensar em ações que de fato acessem a população negra de forma positiva e o papel das empresas nesse processo. Nos últimos meses as redes sociais têm sido inundadas de manifestações contra o racismo e a favor da diversidade e igualdade racial, renovando a esperança de que as empresas privadas usem seu potencial para o combate do racismo através de ações intencionais e efetivas, além das redes sociais. Ainda existe resistência das empresas em investirem em diversidade e equidade racial apesar de pesquisas comprovarem que a diversidade afeta positivamente a performance das empresas. Esse impacto pode ocorrer de diversas formas, desde a melhora no atendimento ao cliente, reflexo da representatividade, até na compreensão das necessidades de públicos específicos.

Um ponto relevante levantado por Selma é que a inclusão precisa ocorrer de forma digna, ou seja, precisa haver o cuidado em também alocar pessoas negras em posições de liderança. Olhar para a população negra não somente do ponto de vista do consumo, mas também do ponto de vista profissional, percebendo a capacidade para gestão e tomada de decisão.

A inclusão precisa ir além das cotas para manutenção da imagem, considerando toda cadeia produtiva, desde fornecedores, passando pelos funcionários até seus clientes. Sabidamente a população negra enfrenta diversas barreiras que impactam profundamente a sua dignidade e determinam seu futuro e desenvolvimento, como moradia precária e falta de acesso à saúde e educação de qualidade.

Considerando, dentre muitos, esses aspectos destacados, as empresas precisam repensar a suas ações para promover e fomentar a formação desses profissionais, não somente dentro da empresa, mas também utilizar a sua capacidade financeira para realizar investimento social que contribua para o desenvolvimento do potencial dos jovens negros e os alcem para condições mais igualitárias na disputa pelos mais diversos espaços.

Algumas das barreiras, como a educação, que geralmente afastam um representante negro de um cargo mais elevado podem ser transpostas com treinamento e investimento nesse profissional, que em contrapartida é capaz de trazer para a empresa um conhecimento tácito que é inerente a sua raça, história, vivência e que pode gerar valor para o negócio.

É importante sempre ter em mente a fragilidade dessa população. A pandemia tem evidenciado isso através dos dados que ilustram essa população como a mais afetada, seja pela falta de trabalho, pela não possibilidade de praticar o afastamento social, e conseqüentemente pelo número de contaminação e mortes. Promover ações para redução dessas desigualdades e dar condições para que essa população possa alcançar níveis socioeconômicos mais elevados é também papel das empresas privadas.

Na perspectiva de Daniel Teixeira (CEERT) após o fim da escravidão, sem o apoio do estado e a devida inclusão na sociedade, a população negra seguiu uma trajetória de trabalho informal crescente que se acentua com o fluxo de imigrantes, sobretudo europeu. Esse fluxo também marca o projeto de embranquecer a população brasileira, uma vez que a entrada de imigrantes proveniente de países não brancos (Ásia e África) era limitada. Na visão dele, o que ocorreu nessa transição, e tem efeitos nocivos até os dias de hoje, não é a falta de projeto para inclusão da população negra, mas sim a existência de um projeto de desigualdade que exclui essa população.

Dentro das empresas ainda é evidente a exclusão e as desigualdades que a população negra enfrenta. Olhando, por exemplo, para escritórios de advocacia, enquanto 9% dos estagiários são negros, menos de 1% dos cargos elevados com maiores salários são ocupados por pessoas negras. Esse exemplo reforça que as empresas precisam prestar atenção além de ações afirmativas calcadas em cotas, e incluir ações conscientes e de fato igualitárias para que a inclusão dessa população reduza as desigualdades socioeconômicas e ofereça oportunidades de desenvolvimento profissional legítimas. É importante salientar que as desigualdades de raça nas posições de trabalho não se limitam as empresas privadas, organizações do terceiro setor também apresentam condições não favoráveis a essa parcela da população.



Por fim, é necessário que haja mais sensibilidade das empresas em suas ações. Ainda é possível testemunharmos casos de empresas que se envolvem em práticas racistas. Essa discussão precisa ser constante e sistemática, seguidas de ações sólidas, intencionais e de impacto para que as práticas racistas façam parte apenas da história, um lembrete da necessidade de agirmos ativamente.

As mudanças que vemos para o futuro

A ocupação dos lugares na sociedade passa por diversos níveis de assimilação, seja individual, no reconhecimento identitário, em grupos (empresa, escola) e pelas condições já normalizadas pela sociedade brasileira. É necessário que todos reconheçam as desigualdades que existem no país, seja essa racial, socioeconômica, gênero, orientação sexual, etc. Muitas dessas questões ainda não recebem a devida atenção por uma parcela da população que tem as definido como “mimimi”. Contudo, é essencial lembrar que essa é a perspectiva daqueles que não estão incluídos nesses grupos.

“Não adianta passar pano, o pano rasga” - essa frase, nos chama a pensar não só as ações das empresas, mas refletir sobre a desigualdade racial dentro da empresa, da forma como a cultura organizacional da empresa está estruturada e tornar essa estrutura mais democrática e igualitária. O contexto que vivemos hoje é um pouco diferente da década passada, onde certas dinâmicas são publicizadas em maior velocidade e alcance através das redes sociais, que acabam também servindo como uma ferramenta de controle e pressão sobre as organizações.

Nessa discussão é relevante considerar que nas empresas os espaços de tomada de decisão, formulação de estratégias e definição de práticas é homogêneo. A avassaladora maioria dessas posições é certamente ocupada por uma pequena parcela da população caracteristicamente branca, masculina e de classe média alta. Essa falta de diversidade é um dos motivos para a população negra continuar a margem, sobretudo no que tange as condições de trabalho. O racismo dentro de uma lógica de dominação reforça esse status quo, ao passo que determinados grupos se mantenham em posições de privilégio.

As leis

Quando olhamos para a legislação relacionadas as práticas racistas e de afirmação de igualdade é importante pensarmos em seus limites. Indubitavelmente essas leis são marcos jurídicos e fornecem elemento que possibilitam a atuação dos operadores de direitos e a garantia de direitos.

Contudo, a legislação não garante a sua implementação que esbarra nas práticas. Existe uma realidade social que contribui para a não efetivação dessa legislação e essa questão pode ser vista com uma das particularidades do racismo no caso brasileiro. Mesmo que no Brasil não tenha havido uma segregação racial determinada pela lei como ocorreu em outros países, essa segregação foi incorporada em todas as instituições do estado através de práticas que excluía e promoviam a exclusão da população negra dos espaços desde a abolição da escravidão. Um dos desafios que temos é como enfrentar e mudar essas práticas.

Um dos caminhos é conseguir demonstrar e publicizar a existência da homogeneização dos espaços de poder e dos privilégios, e então buscar formas concretas de combater essa homogeneização. Para isso a questão do racismo precisa ser uma pauta de todos e todas, independente de gênero e classe. A sociedade brasileira precisa perceber e agir contra essa desigualdade.

O papel das empresas

Central na discussão do projeto Raça e Mercado, as empresas precisam rever suas estratégias como um todo. No que tange a inclusão as ações devem ir além da inserção dos profissionais negros em posições de entrada, como estágios e trainees, chegando até as posições de tomada de decisão. Uma segunda ação, é que todos se mobilizem e estudem sobre o tema. Todas as pessoas que estão em posição de liderança ou não precisam compreender a história da população negra brasileira e o seu papel na sociedade de hoje. Essas ações devem somar a tudo que já tem sido construído nos mais diversos campos de conhecimento.

Precisamos sair um pouco da lógica de palestra. É necessário localizar o cerne do racismo institucional na estrutura organizacional das empresas e se conscientizar dos benefícios que a diversidade pode trazer para a marca e os resultados da empresa, e que o oposto pode trazer danos inevitáveis, e muitas vezes irremediáveis dado o processo de desenvolvimento social e as pressões que estão cada mais intensas em prol da igualdade.

No contexto que vivemos e o que vem pela frente é quase impossível para as empresas não enfrentarem essa temática. A sociedade civil está mais organizada com relação ao tema. Pessoas racistas, misóginas, homofóbicas serão cada vez mais expostas, e as empresas as quais essas pessoas estão conectadas serão consecutivamente prejudicadas. A inclusão digna dessa parcela da população deve ser parte da estratégia da empresa.

Apesar de estarmos presenciando uma sociedade mais ativa com relação a essa temática é necessário que essa pressão não cesse, pelo contrário, se intensifique. Somente assim as empresas se sentirão movidas para agirem efetivamente.

Racismo sob a perspectiva econômica

Marcelo Paixão (Universidade do Texas) inicia a discussão sobre a relação de raça e economia e nos informa que é preciso considerar que do ponto de visto econômico a questão racial pode ser derivada pelas características psicológicas do discriminador ou pela falta de informação, ou seja, vincular a percepção que se tem de um determinado grupo para um indivíduo que se julga fazer parte daquele grupo. Um exemplo seria um gerente de banco que tem a percepção de que negros não possuem condições financeiras adequadas para tomar um empréstimo, essa percepção é então transferida para qualquer indivíduo que esse gerente julgue fazer parte da população negra. Essa mesma lógica pode ser aplicada em qualquer outro grupo discriminado, seja por questões de gênero, religião ou orientação.

Essa questão é essencial para a discussão econômica, pois a informação é a base de qualquer tomada de decisão nessa esfera. Se do lado econômico podemos dizer que a construção de perfis sociais que direcionam a tomada de decisão dos agentes econômicos é algo racional – considerando aqui a análise de risco econômico – pela lente antropológica e social essas práticas são consideradas racistas e discriminatórias. Contudo, essas práticas já são normalizadas em nossa sociedade á décadas.

Se em um cenário “normal” a população negra já estava em uma posição de desvantagem, o cenário que se desdobra nesse momento traz desafios proporcionalmente maiores para essa parcela da população. O impacto é ainda maior se comparado com as crises passadas, pois o COVID-19 afeta também o trabalho informal, que até então servia, sobretudo para a população negra, como uma rede de segurança contra as crises. É importante salientar que essa condição de informalidade tem papéis contraditórios, ao mesmo tempo que ameniza as desigualdades raciais do país, também reforça as condições precárias de trabalho da parcela da população excluída.

Pensando em possíveis caminhos para enfrentar essas desigualdades, precisamos encontrar os fatores que afetam o afro empreendedorismo e quem está na ponta.

Ainda mais nesse momento de crise é essencial compreendermos o que nos torna, enquanto população negra, não só cidadãos de segunda classe, mas também “sub-empresendedores”. Quais são os vetores que acabam nos colocando nessa posição?

Dentre muitos fatores, a falta de acesso aos recursos coloca a população negra em uma condição de heteronomia. Não temos hoje mecanismos ou instrumentos de autonomia que auxiliem na mudança dessa condição. É preciso termos estruturas que façam frente às estruturas discriminatórias raciais com lógicas adequadas envolvendo o investimento, financiamento a longo prazo, gestão contábil e a gestão do negócio.

Entre as dificuldades que nos apresentam é importante termos em mente as possibilidades que existem na ação em rede, como por exemplo, o cooperativismo, podendo ser um caminho para se criar uma relação de confiança entre os agentes econômicos negros de tal maneira que coletividades sejam criadas e esses agentes de produção – os empresários – se coordenem para potencializar o benefício que a rede pode gerar para cada um dos negócios e também para o ecossistema onde esses negócios estão inseridos.

Desenvolvimento de metodologias e o racismo epistêmico.

Um outro passo importante é que toda a discussão realizada, os dados coletados e as experiências vividas sejam organizadas e sistematizadas de forma que possamos criar metodologias que apoiem o desenvolvimento socioeconômico do país colocando a população negra, até então marginalizada, no centro.

O desenvolvimento da população negra está sempre muito conectado com desenvolvimento comunitário, porém o capitalismo racializado não traz apenas a ideia de que a população branca estará à frente das decisões, mas também traz a ideia de individualismo. Nesse ponto um desafio surge com o racismo epistêmico que pode passar por vários campos, mas entre as mais diversas dimensões, o modelo individualista é extremamente pernicioso, não só para o desenvolvimento econômico, mas também para as comunidades. A questão é como alcançar o sucesso individual – intrinsecamente conectado à jornada do empresário e ao mesmo tempo combater o processo de individualização que não é natural à população negra. O desafio é conciliar o benefício individual atrelado ao sucesso do empresário com o sentimento do bem comum da comunidade que é parte da cultura afro-brasileira.

Esse debate é importante para pensarmos além de nichos, para pensarmos em um modelo. É preciso entender como essas contradições epistemológicas podem segurar o desenvolvimento dos afro-empresendedores brasileiros e como podemos enfrentá-las.

Fechamos o encontro com muitos insights, novas ideias e dúvidas de como seguir em frente. Compreendemos que temos um novo contexto em nosso horizonte, ainda com muitas incertezas e grandes desafios, mas seguimos com a esperança de que estamos no caminho para um futuro melhor e mais justo, reconhecemos e aplaudimos os avanços. Contudo, entendemos a importância de nos mantermos alertas, ativos, entendedores e disseminadores de nossa história, detentores e perseguidores dos nossos direitos. O fórum de hoje deixa claro a importância de nos engajarmos não só em diálogos que inclua toda a sociedade e o estado brasileiro, mas também a necessidade que essas discussões sejam transformadas em ações efetivas que visem alçar a ainda excluída população negra a espaços de voz, poder e privilégios no mercado ainda dominado e homogeneizado pela parcela branca da população.



RAÇA & MERCADO

RELATÓRIO RAÇA E MERCADO

03 DE JULHO DE 2020

:: PABLO LEÃO
:: EDGARD BARKI
:: MÁRCIO MACEDO

FGVcenn - CENTRO DE EMPREENDEDORISMO
E NOVOS NEGÓCIOS

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS / EAESP