

MULHERES NEGRAS NA LIDERANÇA: COMO CHEGAR LÁ?

BLACK WOMEN IN LEADERSHIP: HOW TO GET THERE?

Andrea de Souza M. Mangianelli¹

Wilmar Luiz Barth²

Resumo: Este estudo visa identificar as dificuldades enfrentadas por mulheres negras que almejam ocupar uma posição de liderança dentro das corporações, além de avaliar o processo de mulheres negras que já ocupam tal posição. A avaliação será realizada por meio de pesquisa elaborada para tais públicos e dados levantados por estudiosos no assunto.

Palavras chaves: liderança, mulher, negra, gestão

Abstract: This study aims to identify the difficulties faced by black women who aim to occupy a leadership position within corporations, in addition to evaluating the process of black women who already occupy such a position. The evaluation will be carried out through research designed for such audiences and data collected by scholars on the subject.

Keywords: leadership, woman,

1 Especialista em Gestão de Pessoas: carreiras, lideranças e coaching pela PUCRS

2 Professora do PUCRS



black, management.

INTRODUÇÃO

A liderança feminina por si só já é um baita desafio. Historicamente a mulher nunca foi muito bem vista no mercado de trabalho. Com o passar dos anos, este olhar foi diminuindo e a mulher foi ganhando espaço, mas ainda com limitações. Prova disso é que o número de mulheres com carteira assinada no Brasil foi de 12,5 milhões em 2004 para 21,4 milhões em 2014, enquanto que o de homens aumentou de 18,8 milhões para 28,1 milhões, no mesmo período. Com isso, a representação feminina no mercado de trabalho formal brasileiro foi de 39,9% para 43,2% entre 2004 e 2014 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2017).

Porém para cargos mais

altos (gerência, direção) a presença feminina ainda é bastante tímida e, quando acontece, desigual em relação ao homem em posição semelhante (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Para a mulher negra, essa desafio se torna ainda maior, visto que, além da questão de gênero existe a questão racial. Quando comparamos a representatividade da mulher negra na liderança existe um abismo com relação à mulher branca (CIDA BENTO, 2017).

O que busco com este tema é identificar na prática, quais caminhos a mulher negra deve percorrer para o sucesso, se esses caminhos dependem apenas da sua determinação, quais motivos levam à estas diferenças e se elas podem ser minimizadas.

Neste momento em que o mundo vem tratando da igual-

dade racial, da inclusão dos negros, vale-se ressaltar a dificuldade da mulher negra em assumir posições de liderança.

Essa dificuldade está relacionada apenas à condição racial ou ao preparo inadequado e falta de autoconfiança, que por muito tempo foi minada pelo preconceito racial?

METODOLOGIA

Foram mapeados alguns pontos importantes sobre o tema. Para isso foi elaborada uma pesquisa, via formulário eletrônico, que dividia as participantes em dois públicos: mulheres negras que já ocupam alguma posição de liderança e mulheres negras que almejam ocupar posição de liderança.

As perguntas elaboradas foram:

- Mulheres negras em

posição de liderança:

1) O que foi preciso fazer para alcançar o posto de liderança?

2) Autoconhecimento e determinação ajudaram a conquistar o posto?

3) Qual é o seu posto de liderança atual (direção, gerência, supervisão, coordenação)?

4) Qual é a sua formação acadêmica?

5) Possui cursos complementares?

6) Você acredita que a sua formação foi predominante para alcançar o seu posto atual?

7) Quais são os passos para alcançar um posto acima do seu atual?

8) Quais obstáculos você enfrentou para alcançar o posto atual?

9) Você acredita que, por ser negra, enfrentou maiores

dificuldades para alcançar o posto atual?

- Mulheres negras que buscam posição de liderança:

1) O que você acredita que precisa fazer para alcançar um posto de liderança?

2) Você acredita que autoconhecimento e determinação te ajudariam a conquistar este posto?

3) Qual é o seu posto de trabalho atual?

4) Qual é a sua formação acadêmica?

5) Possui cursos complementares?

6) Você acredita que a sua formação seria suficiente para alcançar um posto de liderança?

7) Quais passos você acha necessário seguir para alcançar um posto de liderança?

8) Quais obstáculos

você acredita que enfrentará para alcançar um posto de liderança?

9) Você acredita que, por ser negra, enfrentará grandes dificuldades para alcançar um posto de liderança?

10) Qual é o cargo almejado (coordenação, supervisão, gerência, direção)?

Através deste estudo pretendo descobrir o que de fato está relacionado com a dificuldade da mulher negra em assumir posições de liderança: fatores internos (autoconhecimento, insegurança, etc.) ou fatores externos (postura dos superiores, preconceito racial, etc.).

Além disso, através da pesquisa será possível identificar se existe um padrão que se repete com relação àquelas que já estão em posição de liderança e se existe também um padrão com relação àquelas que desejam al-

cançar um posto de liderança.

E, a partir daí, entender os reais motivos pelos quais a mulher negra tem tanta dificuldade em alcançar postos de liderança.

DISCUSSÃO TEÓRICA

No Relatório da Pesquisa realizada pelo Instituto Ethos - Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, maio/2016 - em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU, encontramos informações concretas sobre o desequilíbrio na composição destas corporações no que se refere a sexo, cor ou raça, faixa etária, escolaridade e presença de pessoas com deficiência.

Quando comparada a presença de homens x mulheres em cargos de gestão temos o se-

guinte cenário:

- 89% do Conselho de Administração é ocupado por homens 86,4% do Quadro Executivo é ocupado por homens

- 68,7% da Gerência é ocupada por homens 61,2% da Supervisão é ocupado por homens.

Apesar de as mulheres representarem cerca de 51,4% da população e terem um maior nível de instrução com relação aos homens, só a partir de cargos mais operacionais é que esta diferença começa a ser minimizada.

O cenário torna-se ainda mais crítico quando verificamos que boa parte das empresas participantes da pesquisa ainda não possuem medidas para incentivar a presença de mulheres no quadro executivo.

A pesquisa compara a presença do negro (homens e

mulheres) em cargos de liderança. Mais de 90% dos cargos de Conselho Administrativo, Quadro Executivo e Gerência são ocupados por brancos.

De um modo geral, dentre as empresas participantes da pesquisa, os negros são apenas 34,4% do quadro do pessoal. Ainda que representem 52,8% da população economicamente ativa.

Dentro da pesquisa, Cida Bento, comenta em seu artigo “Exclusão fragiliza responsabilidade social” que o caso de mulheres negras em todos os indicadores de mercado de trabalho brasileiro se encontra em pior situação. Isso porque elas possuem baixa participação no mercado de trabalho, alta taxa de desemprego e informalidade, quando comparadas com o homem branco.

Ampliação da presença de mulheres negras nas empresas

Em entrevista concedida à Carta Capital (nov/2017), Cida Bento traz à tona o seguinte tema: “O grande desafio é ampliar a presença de mulheres negras nas empresas”.

Isso está relacionado com o fato de que apenas 1,6% das mulheres negras são gerentes e só 0,4% participam do quadro de executivos. Estamos falando de duas entre 548 diretores. Outro ponto importante que ela traz é com relação entre a diferença das ações de inclusões para mulheres brancas e mulheres negras. Neste processo de inclusão de gênero, a mulher branca está de 4-5 vezes mais incluída do que a mulher negra.

Mas não basta apenas querer resolver os problemas com processos de recrutamento dos negros. É necessária uma mudança na forma de enxergar a inclusão dentro dos ambientes

das empresas, é necessário pensar em negros ocupando cargos de liderança, de vanguarda, é entender que os negros precisam ter a oportunidade de serem treinados e construir uma carreira.

Atualmente algumas empresas têm batalhado para mudar este cenário. Muitas buscam por consultoria especializada para saber como realizar a inclusão de pessoas negras de forma assertiva. Outras buscam entender porque mulheres negras que estão em suas corporações há mais tempo e com escolaridade não tem sido promovida.

Políticas afirmativas para mulheres negras

O artigo da ONU Brasil, “Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro” (março/2018), afirma que, embo-

ra haja uma discussão mais intensa sobre o tema diversidade nas empresas, ainda faltam políticas e métricas efetivas para aumentar a participação de profissionais negros, especialmente em cargos de liderança. Este cenário se dá em um país em que 54% da população se autodeclara negra ou parda, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e após a adoção de uma série de políticas públicas nos últimos anos que elevaram o número de negros formados nas universidades.

Camila Novaes, gerente de Marketing da Visa, comenta que atualmente existem mais profissionais negros preparados para as funções que as empresas exigem, mas que, mesmo assim, existe um abismo entre o mercado corporativo e os profissionais negros.

O artigo ainda traz da-

dos sobre a pesquisa encomendada pelo Instituto Ethos em parceria com a OIT e a ONU em 2016, que mostra que grande parte das grandes empresas no Brasil não possuem ações afirmativas para incentivar a presença de negros e mulheres em seus quadros de funcionários.

Segundo Elaine Matos, gerente de produtos da Dow Brasil e líder da African American Network, embora haja ações de conscientização sobre a diversidade, as empresas precisam dar um passo maior, colocando metas mais agressivas dentro das organizações, afim de atrair esses profissionais que estão disponíveis no mercado.

Ainda que os negros tenham avançado em grau de instrução, boa parte ocupa para cargos de baixa qualificação. De acordo com o Instituto Ethos, das 117 empresas entrevistadas, os

negros são maioria em cargos de aprendizes (57,5%) e trainees (58,2%). Já para cargos de gerência, a presença cai para 6,3% e 4,7% no quadro de executivos.

Para a mulher negra o quadro se torna ainda pior, quando temos apenas 8,2% em cargos de supervisão e 1,6% em cargos de gerência.

“Essa jornada é muito nova para todo mundo. Quando você fala em jovem aprendiz e trainee, eles se formam de acordo com a cultura da empresa, quando fala de cargo de liderança, ele tem que se adaptar à cultura dela. Talvez seja essa a dificuldade. Por isso, as empresas que estão começando a jornada de diversidade optam por cargos menos sênior”, declarou Lisiane Kastrup, especialista de soluções da Microsoft e membro do

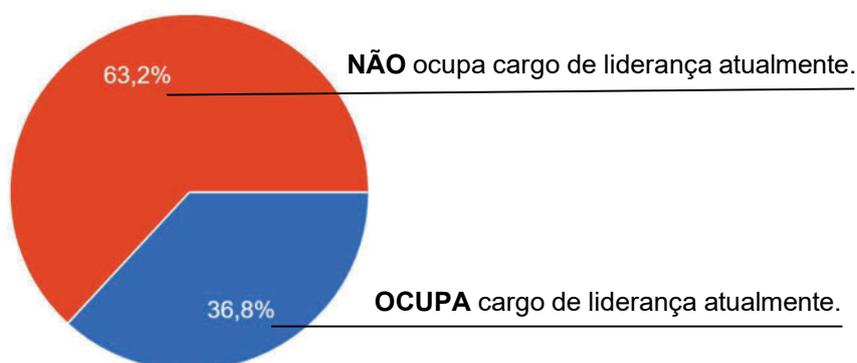
Conselho Consultivo
do Fundo de Popula-
ção das Nações Uni-
das (UNFPA).

Os dados foram coleta-
das através de uma pesquisa on-
line realizada com mulheres ne-
gras de diversas classes sociais e
graus de instrução, entre os dias
19/05/2021 e 02/06/2021.

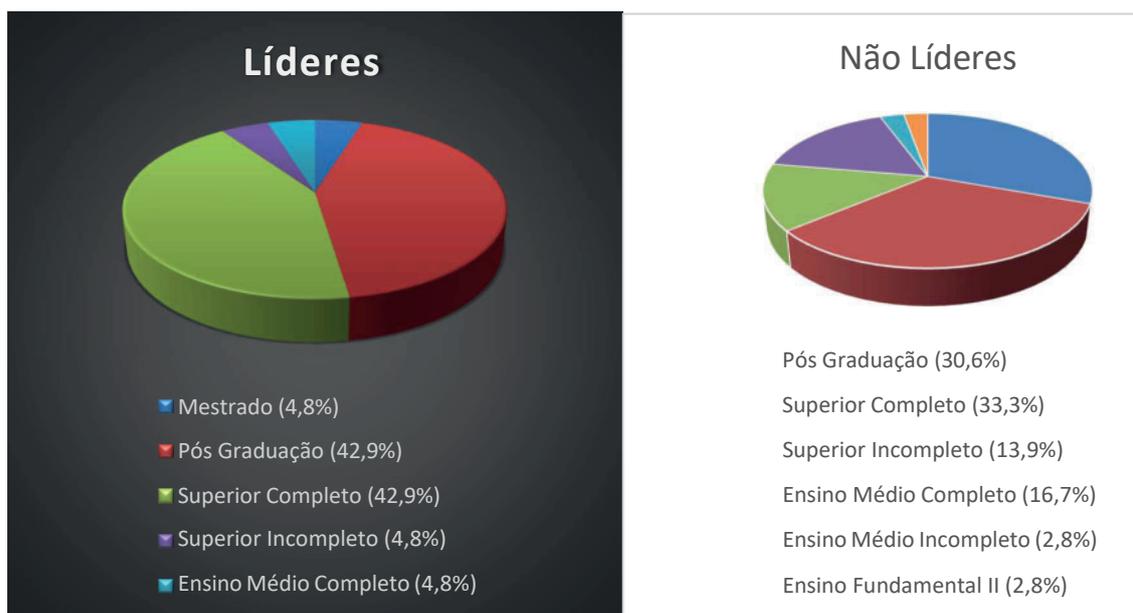
RESULTADOS

DADOS DAS RESPONDENTES

Das 57 pesquisas respondidas, temos que:



Grau de escolaridade das Mulheres Negras em cargo de liderança (Líderes) x Mulheres Negras que almejam cargo de liderança (Não Líderes):



Mulheres Negras que ocupam cargo de liderança:

As 36,8% que ocupam cargo de liderança estão distribuídas entre os seguintes postos:



Sobre terem alcançado o posto almejado:

- 95% acredita que autoconhecimento e determinação contribuíram

- 85,7% acredita que sua formação foi fundamental para alcançar o posto atual

Sobre os obstáculos enfrentados para atingir o posto atual, destacam-se:

- Discriminação racial (ser negra)

- Discriminação de gênero (ser mulher)

- Dificuldades financeiras para atender à qualificação exigida

- Falta de oportunidade

- 47,6% delas acredita que enfrentou maiores dificuldades por ser negra, enquanto que 33,3% não acredita e 19% não tem certeza.

Sobre os obstáculos en-

frentados, uma das respondentes, comenta: “A aceitação das pessoas de que uma mulher negra pode ser competente” (Silvana Cotrim, maio/2021)

Dentre os passos necessários para alcançar um posto acima do posto atual, destacam-se:

- Estudo

- Determinação

- Autoconfiança

- Foco

- Estrutura emocional

- Indicação

- Aceitação social

Mulheres Negras que buscam um cargo de liderança:

Os cargos mais almeçados pelas 63,2% que buscam um cargo de liderança são:



Sobre o que elas acreditam ser necessário para atingir o posto almejado destacam-se:

- Estudo
- Dedicção
- Disciplina
- Indicação
- Planejamento

Além disso 69,4% acredita que autoconhecimento e determinação ajudariam a conquistar o posto almejado.

Sobre os obstáculos que elas imaginam enfrentar para alcançar a liderança, destacam-se:

- Discriminação racial (ser negra)
- Discriminação de gênero (ser mulher)
- Idade
- Falta de oportunidade
- Falta de autoconfiança
- Posição social atual
- Dificuldades financeiras para atender à qualificação

exigida

- 52,8% delas acredita que enfrentará maiores dificuldades por ser negra, enquanto que 11,1% não acredita e 36,1% não tem certeza.

ANÁLISE DOS DADOS:

Avaliando os dados fornecidos acima, podemos tirar algumas conclusões que, inclusive, são bastante evidenciadas pela mídia atualmente:

- Existe uma maior dificuldade em se ocupar postos de liderança por ser mulher;

- A dificuldade aumenta quando estamos falando de mulher negra;

- A questão social é um fator que agrava ainda mais a situação, dificultando o acesso de mulheres negras à capacitação;

- A aceitação social, conforme mencionado oportuna-

mente acima, é um fator gritante que leva à reflexão: “como é possível uma mulher negra ocupar tal posição”.

Segundo dados de pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – maio/2016) em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU, mais de 40% das mulheres negras estão em empregos de baixa qualificação, enquanto que apenas 1,6% são gerentes.

Segundo relatos de Cida Bento, ativista na luta contra a desigualdade racial, em entrevista concedida à Carta Capital (novembro/2017), os programas de equidade de gênero são bem sucedidos em promover a inclusão de mulheres brancas, enquanto que as negras acabam sendo desfavorecidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos dados levantados podemos concluir que:

- Tanto para aquelas que já ocupam cargo de liderança, quanto par aquelas que ainda não ocupam, existe um sentimento de dificuldade em alcançar cargos de gestão pela questão racial;

- Além da questão racial, existe a questão de gênero (mulher negra) e a aceitação social.

Esses fatores enfraquecem a autoconfiança e determinação da maioria que deseja ocupar cargos mais elevados e, assim, ocupar o merecido espaço na sociedade.

Percebemos que boa parte das mulheres respondentes, possui ensino superior e, uma outra parte significativa, possui

pós graduação. Ou seja, em teoria, a escolaridade não seria um obstáculo ou, pelo menos, não poderia ser utilizada como argumento para que tais mulheres não alcancem o posto almejado.

Fazendo a pesquisa para a realização deste trabalho, senti falta de encontrar políticas mais sólidas implantadas pelas empresas, para inclusão de mulheres negras nos cargos de liderança, assim como há para projetos de sustentabilidade, por exemplo!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Raíssa. Diversidade nas Empresas. Blog Eureca, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://blog.eureca.me/diversidade-nas-empresas/>. Acesso em: 06 jul.2021.

- CERIBELI, H. B.; ROCHA, G.; PEREIRA, M. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. UnilaSalle Editora, Canoas, v. 36, p. 9–24, 2017.
- Entrevista de Cida Bento, concedida à Carta Capital: “O grande desafio é ampliar a presença de mulheres negras nas empresas”, novembro/2017 - <https://fopir.org.br/o-grande-desafio-e-ampliar-presenca-de-mulheres-negras-nas-empresas>
- GOMES, Nilma L. O Movimento Negro Educador. Editora Vozes, Petrópolis, 2019.
- LOTT, Fernanda. Enegrecendo na Prática. Blog Eureca, 16 nov. 2020. Disponível em: <https://blog.eureca.me/enegrecendo-na-pratica/>. Acesso: em 06 jul. 2021.
- ONU Brasil, Artigo: Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro, março/2018 - <https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>
- Relatório da Pesquisa realizada pelo Instituto Ethos - Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, maio/2016 - em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU. Disponível em: https://issuu.com/instituto-ethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr . Acesso em: 05 jul. 2021