

## **O Preconceito Racial dentro das Multinacionais como Impeditivo de Crescimento Profissional aos Negros no Brasil.**

**Autores: Carlos César Ribeiro Santos e Graciela Guimarães de Jesus**

### **Resumo:**

Abordar o problema do preconceito racial como impeditivo de crescimento profissional aos negros no Brasil é rebuscar um passado difícil e tentar entender as razões para ainda existir, em pelo século XXI, atitudes que continuam excluindo e colocando o negro em uma posição desfavorável na sociedade contemporânea. Este artigo tem como objetivo buscar as razões da permanência dessa exclusão dos negros nos tempos atuais, analisando como as mazelas da escravidão e da falta de uma boa educação escolar, contribui para a exclusão dessa população no mercado de trabalho, bem como sua penetração nas organizações multinacionais, impedindo de forma acentuada o seu crescimento profissional. Ao longo desse artigo será apresentado o desenvolvimento do preconceito racial e a ciência das raças e de que forma isso refletiu na história brasileira. Após essa análise, foi realizado um paralelo que analisa o desenvolvimento das multinacionais no país e a inserção do negro no mercado de trabalho dentro de um contexto atual.

### **1. Introdução**

A utilização do conceito de raça é considerada recente na cultura ocidental, pois seu significado original estava mais ligado a um grupo de pessoas interligadas por uma origem comum e não para se referir a populações com características diferenciadas. De qualquer forma já é reconhecido no âmbito das ciências sociais, especialmente na antropologia, que biologicamente o conceito de raça não existe no sentido que vinha sendo utilizado nas mais diversas áreas, tornando o termo irrelevante para a ciência.

A Biologia reconhece espécies monotípicas, nas quais todos os indivíduos fazem parte da mesma raça, e espécies politípicas, nas quais é possível identificar raças distintas. A espécie humana é monotípica: daí a impossibilidade, experimentada historicamente, de se alcançar uma classificação racial consensual. (MAGNOLI, 2009, p. 21)

Contudo, admite-se que a expressão tem um interesse mais específico no campo da sociologia, por isso é considerada como uma construção social, baseada a partir das relações sociais numa realidade concreta (BERGER e LUCKMANN, 1983). Assim, raça pode ser também entendida como uma ideologia construída a partir de elementos da realidade, que tem como objetivo mascarar esta mesma realidade em função de interesses sociais, políticos e econômicos de grupos em determinadas sociedades.

Numerosos cientistas ao longo da história se apegaram na Teoria da Evolução de Charles Darwin, na tentativa de comprovar suas teses sobre a hierarquização das “raças”. Leis do tipo seleção natural ou da sobrevivência dos mais aptos, foram aceitas pelos europeus como um raciocínio capaz de justificar ações de apropriação sobre povos considerados inferiores como os negros africanos e os índios. O aumento dos níveis culturais variam de acordo com as oportunidades oferecidas a um dado grupo em aprender. Os descobrimentos de um grupo se espalham para outros e, quanto mais

distintos são os contatos, maiores são as oportunidades de aprendizado. Dessa maneira, pode-se afirmar que o racismo não se vale mais da ciência para se firmar como doutrina. Para Pontalis (1991) o racismo estaria morto do ponto de vista genético e antropológico, mas a rejeição com relação ao outro persiste independentemente das provas científicas.

Neste sentido, verifica-se que o assunto da diversidade humana é muito complexo, pois envolve aspectos biológicos e, principalmente, sociológicos, antropológicos e psicológicos, tornando-se, portanto, impossível chegar a um consenso a cerca do tema. O fato proeminente, no entanto, é que a não aceitação do outro, segue fatalmente o curso do ódio e da intolerância. “Trata-se, em primeiro lugar, da aparente incapacidade de se constituir como si mesmo, sem excluir o outro; em seguida, da aparente incapacidade de excluir o outro sem desvalorizá-lo, chegando, finalmente, a odiá-lo”. Neste sentido, o racismo é caracterizado como a incapacidade humana de aceitar o diferente (CASTORIADES, 1992:32).

Nas sociedades humanas, o preconceito e a discriminação são temas difundidos e de forte conotação danosa, pois onde há diferença, existem indivíduos prejudicados por fazerem parte de um ou outro grupo que não se encaixam em determinadas normas. O homem, ao longo de seu desenvolvimento, enquanto espécie, e de suas diversas culturas e raízes, desenvolveu a sua existência pautada em sua própria capacidade maior ou menor de conquistar o Universo. Foi através de suas habilidades que encontrou e pôs em prática a maneiras mais propícias de se estabelecer e se impor neste mesmo universo, alcançando estágios mais complexos, favorecendo o seu desenvolvimento.

Ao perceber sua capacidade de domínio, o homem, desenvolveu uma abordagem que desencadeou na reafirmação das relações de trabalho e, conseqüentemente a criação de duas classes: a opressora e a oprimida. Estas com o passar dos tempos mudava apenas as condições de opressão: “homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestres e companheiros, numa palavra, opressores e oprimidos” (MARX apud SANT’ANNA 2002, p.44). As diversas classificações se alteraram, logicamente, com o passar do tempo e os preconceitos enraízam-se profundamente, passando de um sistema social para outro, adequando-se aos valores de cada classe exploradora. Assim, o racismo persistiu e persiste até os dias atuais como um método de opressão e discriminação em sua história, levando fatidicamente os negros para empregos de status inferiores e menores remunerações.

No processo histórico brasileiro, a imagem do negro foi incorporada à sociedade primeiramente como escravos, em seguida foram rejeitados, açoitados à pobreza e à segregação, sem alfabetização e sem condições de voltarem ao seu país. Ficaram no Brasil relegados ao descaso da sociedade e do Estado, o que influenciou intensamente no contexto atual. Mesmo sendo uma questão bastante discutida, a exclusão do negro ainda é eminente no tocante ao acesso à igualdade e ao bem estar social.

Ainda no Brasil, abordar o mercado de trabalho é reiniciar o processo de constituição da ideologia racial, desenvolvido pelas classes dominantes e pelos intelectuais. A não valorização ao negro se dá através de um processo histórico pautado no momento da escravidão, com a exploração das terras brasileiras, ao processo de economia moderna, onde, devido a este processo, o negro teve tardia inserção à educação e ao mercado de trabalho, tendo como conseqüência de tudo isso, uma posição desfavorável e desigual no tocante à distribuição de renda, educação e profissões. A estrutura hierárquica do mercado de trabalho, de cima para baixo, privilegiou o homem branco, dificultando o acesso de outros grupos étnicos, fundamentados na ideologia da superioridade de

capacidade desses indivíduos, e norteou os sujeitos negros à segregação, contribuindo para legitimar a discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro. Ressalta-se que até os dias atuais a discriminação é uma realidade no Brasil, que alimenta as desigualdades de oportunidades entre os grupos raciais.

Observa-se que algumas profissões, principalmente as de alto nível, são compostas por brancos. No processo histórico de formação das sociedades, a maioria das empresas tinha preferência por empregados que tivessem os mesmos estereótipos e o mesmo estilo de vida. Hoje, no entanto, optar por uma equipe de trabalho multicultural e multirracial pode ser a melhor solução que uma empresa pode adotar, pois propicia-lhe vantagens por ficar imersa a concepções pluralizadas, difundindo a idéia de ceder oportunidade a qualquer pessoa independente de sua cultura, cor ou credo. Aceitar culturalmente a identidade negra é buscar um resgate de prejuízos conseqüentes da escravidão e refletir sobre a inserção irrestrita e acesso a oportunidades sociais dos negros no mercado de trabalho, cujas práticas segregativas, resquícios coloniais, aparecem até os dias atuais.

Nesse sentido, reparar esses prejuízos também é uma obrigação das organizações, uma vez que têm função de colaborar no contexto de mudanças sociais. Desde que se deram conta de que precisam ter uma participação no ambiente social e comunitário, pois é parte integrante dele, as empresas vêm investindo em responsabilidade social, conquistando credibilidade e agregando, assim, valor aos seus produtos e serviços, tornando-se referências perante a sociedade. Todavia, a tolerância e o respeito às diferenças são alguns pressupostos à inclusão do negro na sociedade em que estes devem participar ativamente se quiserem contribuir ainda mais com esta responsabilidade. Essa inclusão, através da transformação da igualdade em direito positivo, no Mercado de Trabalho, tem se tornado um desafio incansável na luta pela igualdade de direitos dos movimentos políticos e sociais que compactuam ajustes de inclusão racial e social no Brasil.

Bobbio (apud SILVA, 2006, p. 06), afirma que o princípio da igualdade de oportunidades, quando elevado a princípio geral, tem como objetivo colocar todos os membros daquela determinada sociedade na condição de participar da competição pela vida, ou pela conquista do que é vitalmente significativo, a partir de posições iguais. Faz-se necessário, refletir sobre as falsas explicações anti-discriminatórias referentes ao negro, ocultas muitas vezes na oratória eloqüente da diferença pregado por muitos, na tentativa de saírem ilesos das pressões ideológicas do Estado. São também explicações ludibriantes no diálogo das empresas, que ocultas no discurso de que aceitam as diferenças, distorcem suas afirmações quando vemos nitidamente sua equipe de trabalho formada por pessoas de cor branca.

Importante destacar que cinco séculos após o início da escravidão, a discriminação racial no Brasil ainda persiste de diversas maneiras, e oculta nas atitudes dos homens, sem que medidas mais eficazes sejam tomadas para que ela deixe de existir. As ações afirmativas vieram para combater esta discriminação através do acesso do negro à educação, passo importante visando a mudança deste quadro, ao tempo em que algumas organizações também vem buscando formas de contribuição, ressaltando que estas devem estar respaldadas na ética e na verdade, e com o objetivo concreto de contribuir com veemência à erradicação desta situação em que ainda se encontram os negros brasileiros.

Este artigo busca mostrar como o preconceito racial dentro das organizações multinacionais que atuam no Brasil vem contribuindo como impeditivo de crescimento profissional dos negros brasileiros. Logo, este estudo buscará evidências concretas da existência desse impeditivo de crescimento nas multinacionais, mediante uma pesquisa exploratória através de um levantamento bibliográfico, buscando uma a resposta ao seguinte problema de pesquisa proposto: ***Será que o preconceito racial dentro das multinacionais que atuam no Brasil é um impeditivo ao crescimento profissional dos negros?***

O objetivo geral desta pesquisa é verificar se a existência do preconceito racial dentro das empresas multinacionais no Brasil vem se tornando um impeditivo ao crescimento profissional dos negros.

Ao desdobrar o objetivo geral nos objetivos específicos, este estudo busca:

- a) Demonstrar a participação de negros nos quadros de funcionários de algumas multinacionais no Brasil e os níveis hierárquicos ocupados por eles;
- b) Analisar as políticas corporativas de inclusão social e promoção da equidade apresentadas por algumas das multinacionais que residem no Brasil;
- c) Analisar a dificuldade das multinacionais com atuação no Brasil em reconhecer a existência do preconceito racial em sua cultura organizacional;
- d) Demonstrar como o preconceito racial dentro das multinacionais que atuam no Brasil vem sendo fator motivacional da falta de ética profissional;

A desigualdade racial, social e regional existentes no Brasil provém de raízes históricas. Desde o período escravista até o moderno padrão brasileiro de equidade de direitos, o Estado vem retardando o enfrentamento da questão como uma exigência para Políticas Públicas. A questão racial só foi de fato contemplada nas Ciências Jurídicas, a partir de 1988. Em 1891, os negros tiveram outorgada na Constituição brasileira uma condição de igualdade meramente formal ante os demais cidadãos, restando-lhes a marginalidade, consequência da exclusão social a que foram submetidos desde outrora. No decorrer de todo o Século XX, esse quadro evoluiu.

Em 2001, o Instituto de Pesquisa e Estudos Econômicos - IPEA, apresentou dados que atestam que os negros apresentam os piores indicadores sócio-econômicos numa comparação a brancos e asiáticos. Estudos feitos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, em 2000, também comprovam claramente que o principal fator de ascensão sócio-econômica é o acesso ao ensino superior. (IBGE, 2000). Em meio a um mundo cada vez mais globalizado, cujos olhares se despertam para as preocupações sociais e ambientais, o multiculturalismo e o movimento pela responsabilidade social das empresas vem causando celeuma midiática, provocando mudanças na maneira de pensarmos e agirmos perante uma sociedade e um mercado cada vez mais distintos.

Junto a esta nova idéia, despertam-se também, no Brasil e no mundo, as reivindicações do movimento negro e do movimento sindical, evidenciando as questões de discriminação e diversidade raciais, gerando um novo olhar em torno delas. Particularmente, no Brasil, as autoridades e instituições brasileiras desenvolveram uma

nova consciência sobre essas questões e assumiram compromissos em prol de minimizar a discriminação racial e valorizar, ao mesmo tempo, a diversidade de raças, característica do país.

Em 2001, ocorreu em Durban, África do Sul, a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, convocada pela ONU, acentuando reivindicações do movimento negro contemporâneo e a implementação de políticas de ações afirmativas. O Brasil teve uma participação ativa na Conferência de Durban, onde assumiu compromissos e iniciou importantes políticas voltadas para a promoção dos afrodescendentes e da igualdade racial. Foi a partir de Durban, que no Brasil e no mundo surgiram ações afirmativas na forma de cotas raciais em algumas universidades e em alguns Ministérios, estimulando ainda mais o debate. Já em 2009, representantes de governos e organizações da sociedade civil, debateram, em Genebra, os principais avanços e desafios para a eliminação das desigualdades raciais, na Revisão do Plano de Ação de Durban.

Diante deste fato, as empresas se viram obrigadas a entrar na discussão e iniciaram a criação de medidas em resposta às cobranças da sociedade e/ou em função da disseminação de políticas e práticas de diversidade, oriundas de suas matrizes localizadas em países estrangeiros. Essas políticas de diversidade têm como metas criar e adotar iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a distinção entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido, tornando-se instrumento de integração social, beneficiando a produtividade da empresa e democratizando as oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho. Aderir a medidas específicas, sustentadas na discriminação positiva daqueles que perderam seus legítimos direitos em processos históricos é um mecanismo jurídico criado pelas Nações Unidas.

Essas tais “ações afirmativas”, já aplicadas em alguns países a exemplo do Brasil que possui características multiétnicas e multiraciais, buscam transfigurar essa realidade, desenvolvendo vieses que garantam o acesso de forma democrática a bens e serviços, provenientes da produção coletiva de riqueza. Assim sendo, este trabalho objetiva trazer o tema do preconceito racial em multinacionais que atuam no Brasil e o impeditivo de crescimento profissional oriundo deste preconceito aos negros. Iniciado com uma breve recuperação conceitual apresentar-se-á o histórico do negro no Brasil, a abertura das portas brasileiras para a entrada de organizações multinacionais, a inserção do negro nas multinacionais que aqui atuam, e a realidade brasileira dentro do contexto desse trabalho de pesquisa e a discriminação racial como falta de conduta da ética profissional. Em seguida será apresentada a Metodologia de Pesquisa aplicada nesse trabalho, a análise dos dados e as considerações finais desse projeto.

## **2. Metodologia**

O desenvolvimento metodológico de pesquisa desse artigo fundamentou-se na taxionomia de Vergara (2005), considerando esse trabalho quanto aos fins e quanto aos meios. Para Vergara (2005), uma investigação explicativa objetiva esclarecer quais fatores contribuem de alguma forma para a ocorrência de um determinado fenômeno. Nesse sentido, quanto aos fins, esse artigo trata-se de uma pesquisa explicativa, pois pretende explicar as razões da discriminação racial dentro das multinacionais brasileiras.

Ainda de acordo com Vergara (2005), uma investigação documental é a que se realiza em documentos conservados oriundos de instituições públicas ou privadas ou com

pessoas. Assim sendo, quanto aos meios considera-se esse artigo como documental, pois se utilizou de documentos conservados por diversas fontes para compreender o problema de pesquisa proposto. Referindo-se ainda metodologicamente a Vergara (2005), a pesquisa bibliográfica é aquela que tem caráter bibliográfico, pois utiliza livros, artigos de jornais e revistas sobre o tema. Quanto aos meios, esse artigo também é considerada como pesquisa bibliográfica, pois utilizou livros, artigos de jornais e revistas para análise do problema de pesquisa, bem como para a obtenção das respostas aos objetivos gerais e específicos oriundos desse projeto.

Destaca-se que a razão fundamental das opções metodológicas citadas partem do pressuposto da complexidade do problema em estudo, por se tratar de um processo histórico e social, sem deixar de mencionar que, embora saibamos que o preconceito racial é real e existe até hoje no mercado de trabalho, as empresas e suas equipes não reconhecem o problema como sendo algo danoso à construção da sociedade. Pelo contrário, até pouco tempo, poucas ações foram efetivamente realizadas no sentido de mudança da realidade organizacional e isso contribuiu de forma alarmante para o problema da exclusão social do negro.

De acordo com Malhotra (2001, p. 108), a pesquisa descritiva “tem como principal objetivo a descrição de algo”, um evento, um fenômeno ou um fato. Assim sendo, foi possível ainda fazer uma pesquisa descritiva através do entendimento da questão da discriminação racial, sua formação, o comportamento da sociedade em relação ao caso, o descaso das organizações e do governo durante décadas e as consequências do problema de pesquisa para a sociedade.

### **3. Referencial Teórico**

As desigualdades sociais no Brasil são profundas, fruto da formação da sociedade, da distribuição da terra ao longo da história, o que começou em 1850, quando acabado o tráfico de escravos, o Império, sob pressão dos fazendeiros, decide modificar o sistema de propriedade. Antes, ocupava-se a terra e pedia-se ao imperador um título de posse. Após esta mudança, com a ameaça de os escravos virarem proprietários rurais, desfigurando-se de seu papel de mão-de-obra barata, o sistema passou a ser o da compra, e não mais de posse. Ou seja, trabalho escravo, terra livre. Vale lembrar também que os imigrantes chegaram ao Brasil e receberam terra, enquanto a população negra foi impedida de ter terra. Para onde o imigrante foi o dinheiro o acompanhou, uma vez que, culturalmente, o país sofreu mudanças com a vinda desses imigrantes, os quais tinham um nível educacional superior ao da população local. Essas desigualdades também são frutos de um certo padrão de modernização da economia – um padrão excludente, onde o País deve definir se o quer.

O Brasil passou por significativas mudanças em termos políticos (Independência, instauração da Monarquia e, finalmente, a proclamação da República) e em termos econômicos (com o processo de industrialização e urbanização da Região Sudeste do país), durante o século XIX. No decorrer da história certos padrões culturais foram se desenvolvendo no país, resultado da configuração de uma população culturalmente diversificada e miscigenada pelos casamentos inter-raciais. Em paralelo a isso, uma sociedade, na qual o trabalho manual sempre foi desvalorizado e relegado aos escravos e à população de baixa renda, foi se constituindo. Surge também, uma classe média mais heterogênea no cenário brasileiro, com os processos de industrialização e

urbanização, mas a desvalorização do trabalho manual permaneceu, emergindo, dessa forma, uma sociedade contraditória.

O povo brasileiro valoriza suas origens. Estas estão presentes na música, na alimentação, no sincretismo religioso. Este mesmo povo se imagina em uma sociedade sem preconceitos de raça ou cor. Ainda que seja uma sociedade estratificada, cujo acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido por origens econômica e racial. Neste contexto diversificado e contraditório, o tema preconceito racial nas organizações multinacionais e impeditivos de crescimento profissional, oriundos desse mesmo preconceito, aos negros que no Brasil residem, deve ser estimulado e debatido, para que o país possa promover políticas públicas e sociais adequadas e condizentes com a realidade na qual se convivem todos os cidadãos brasileiros.

### **3.1 O PRECONCEITO RACIAL E A CIÊNCIA DAS RAÇAS – UM BREVE ENTENDIMENTO**

O preconceito racial é uma postura negativa, antecipada e adversa em relação a alguém pertencente a uma “raça” diferenciada de quem pratica o preconceito. Ele traçou seus primeiros passos no final do século XVII, segundo Magnoli (2009, p. 21), quando das primeiras tentativas de colocar ordem na humanidade, classificando-as em raças. Cem anos mais tarde, partindo de análises craniométricas, o médico alemão Johann Friedrich Blumenbach propôs uma divisão dos seres humanos nas raças caucasóide (branca), mongolóide (amarela), malaia (marrom), etiópica (negra) e americana (vermelha). A partir dela, modelos abstratos servirão como ícones das raças e todos os indivíduos reais serão agrupados em função de sua similitude aparente com aqueles ícones.

Carolus Linnaeus, o pai da taxonomia biológica, sugeriu em meados do século XVIII uma divisão do *Homo Sapiens* em quatro raças, baseada na origem geográfica e na cor da pele: *Americanus*, *Asiaticus*, *Africanus* e *Europeanus*. Naturalmente a raça *Europeanus* era constituída por indivíduos inteligentes, inventivos e gentis, enquanto os índios americanos seriam teimosos, irritadiços, os asiáticos sofreriam com inatas dificuldades de concentração e os africanos não conseguiriam escapar à lassidão e à preguiça. (MAGNOLI, 2009, p. 24)

Essa atitude pode ser tomada em relação a um indivíduo, a um grupo ou mesmo a uma idéia. No momento em que uma pessoa comporta-se de maneira preconceituosa em relação à outra, automaticamente, faz uma comparação a partir de um padrão referencial que lhe é próprio, considerado como um julgamento de valor. Logo, o preconceito racial ou a discriminação de cor, ocorre quando uma pessoa ou um grupo sofre um comportamento negativo por parte de uma outra pessoa que tem como padrão de referência o próprio grupo racial, idéia construída culturalmente através da socialização.

Para Florestan Fernandes (apud FERREIRA, 2009, p. 52), o preconceito de cor é uma categoria histórico-sociológica construída pelos “brancos” e é, em larga medida, compartilhada pelos próprios “não-brancos”. Essa afirmação significa dizer que durante muito tempo os negros foram perseguidos pelos brancos, caracterizando uma herança cultural, o que os faz ter predisposição a acreditar que nos dias de hoje essa perseguição ainda acontece, acentuando ainda mais o preconceito, o que gera em muitos casos uma resistência do negro em aceitar uma pessoa de pele clara.

As idéias de racismo e preconceito racial nos dias atuais são normalmente usadas sem distinção uma da outra. Todavia, racismo e preconceito racial são coisas que não se devem confundir, pois o racismo é mais abrangente em seu sentido, enquanto que o preconceito racial, não. O racismo, segundo d'Adesky (apud FERREIRA, 2009, p. 51) é uma “prática de desvalorização da identidade, opondo-se ao direito de cada indivíduo a viver segundo um enraizamento comunitário”.

O preconceito em qualquer situação é uma barreira ao desenvolvimento e ao relacionamento da humanidade, pois denota uma opinião ou sentimento, desfavorável ou não, socialmente construídos dentro de uma dinâmica de relacionamentos sociais pautados por estereótipos, constituindo subjetividades referenciadas numa imagem inferiorizada em relação a alguém de características distintas.

Paty opina, em seu artigo, *O discurso sobre as raças e a ciência* (1998, p. 159), que, a afirmação da *desigualdade das raças* é inaceitável de vários modos, e suscitou contra si comentários variados que não foram desprovidos de paixão. Alguns levantam antes de tudo uma questão relativa a um conhecimento e exigem da ciência a demonstração da inutilidade dos propósitos racistas, estabelecendo cientificamente a inexistência de raças significativamente distintas na espécie humana.

Durante muito tempo preconceito, raça, etnocentrismo, segregação foi uma construção ideológica dos homens, não tendo, hoje, mais o apoio da ciência autêntica, que jamais permitiu tal entendimento.

### **3.2 HISTÓRICO DO NEGRO NO BRASIL**

O Brasil foi o país que maior número de escravos importou, chegando a um número de quase quatro milhões de africanos. Esse número é muito maior quando consideramos as crianças que nasciam das escravas em terras brasileiras. O “crioulo”, nome dado aos negros nascidos nas Américas coloniais, o que também foi um número considerável, chegando a escala dos milhões, somaram-se aos quase 4 milhões de negros trazidos pelos navios tumbeiros que aportaram às costas brasileiras. Importante ressaltar dois tipos de escravidão existentes na história. A escravidão da antiguidade, originária das guerras, não tinha um caráter racial para a sua existência, pois os derrotados passavam a ser escravos dos vencedores. Na escravidão colonial, a exemplo da brasileira, os invasores europeus acreditavam na inferioridade dos negros, o que legitimou e autorizou o rapto destes da África. Esta crença, que era concedida pela igreja católica, fez brotar um dos comércios mais sórdidos que a história humana pôde conhecer.

O tráfico negreiro existiu por mais de 300 anos. Antes de qualquer consideração a respeito deste comércio humano, vale ressaltar que este período representa cerca de 64% do tempo de vida do país, cuja idade representa meio milênio. Pode-se dizer que para cada 3 anos de vida do país, 2 estavam preenchidos por este tipo de comércio, o qual tinha como negócio o corpo e a vida dos negros. Os primeiros negros chegaram ao Brasil em meados do século XVI, Brasil Colônia, quando o pau-brasil, que era o principal produto da época, cedeu espaço para o plantio de cana-de-açúcar, cujo trabalho intensivo, regular e compulsório exigia trabalho braçal e mão-de-obra permanente. Nesta época ainda se usava mão-de-obra indígena, importante elemento para a formação da colônia. Mas logo o índio reagiu de forma marcante, tornando-se ameaça para capitâneas como Espírito Santo e Maranhão, reagindo com fugas,

alcoolismo, suicídio, pois estava acostumado a trabalhar somente o necessário para sua sobrevivência, através da caça, coleta e pesca. Com isso, foi considerado pelos europeus como preguiçosos, além de haver aí, uma contradição de interesses entre os colonizadores e os missionários cristãos, que objetivavam catequizar os índios, contrastando à sua escravização.

Os negros por sua vez, considerados um ser racialmente inferior, teoria científica que veio a ser levantada mais tarde, no século XIX, através da Ciência das Raças, foram caracterizados mais fortes e menos preguiçosos, ajudando a colonização portuguesa, mesmo contra sua vontade.

Aristóteles nutria uma avaliação elevada da “raça helênica”, dotada de inteligência e espírito, além da capacidade de governar. Os “europeus” também tinham o atributo do espírito, mas o clima frio fazia-os pouco inteligentes e carentes do dote de governar. Inversamente, os “asiáticos” eram inteligentes, mas careciam de espírito e, ainda por cima, viviam em estado permanente de escravidão. (MAGNOLI, 2009, p. 22)

No decurso da constituição da empresa colonial portuguesa, a opção pelo trabalho escravo envolveu diversas questões que iam desde o interesse econômico ao papel desempenhado pela Igreja na colônia. Não se fazia viável pagar salários a portugueses, já que a intenção não era vir para o Brasil para trabalhar, e sim para se enriquecer.

Os primeiros negros a serem libertos aqui, ficaram livres através da compra de cartas de alforria, documento que os declarava escravo livre. Isto, porém, não surgiu muito efeito, uma vez que o ex-escravo sem estudo, sem dinheiro e sem oportunidade, se via forçado a aceitar sub-trabalhos, o que não mudou com as primeiras leis contra a escravidão (Sexagenário e Ventre Livre). Em 13 de maio de 1888, após muitas lutas, foram libertados pela Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, com a emissão de cartas de alforria, mas suas vidas continuou difícil. A escravidão no Brasil firmou-se em uma experiência de longa duração, marcando diferentes aspectos da cultura e da sociedade brasileira. Estabeleceu um conjunto de valores em relação ao trabalho, os homens e às instituições. No mundo do trabalho, fez com que tornasse uma atividade inferior dentro da sociedade deste período.

A forma como se construiu a Abolição condenou os negros à imobilidade social, considerada por alguns economistas como problemas estruturais, pois travam as possibilidades econômicas e educacionais do negro, dificuldades estas construídas juntamente com a história desses negros desde sempre e dizem respeito a um conjunto de prejuízos acumulados ao longo de meio milênio.

### **3.3 A ABERTURA DAS PORTAS BRASILEIRAS PARA A ENTRADA DE ORGANIZAÇÕES MULTINACIONAIS**

Uma empresa é denominada multinacional quando se instala e expande seu capital, exercendo atividades em vários países. Segundo o conceito das Nações Unidas, uma multinacional é “toda a empresa que controla ativos – fábricas, minas, escritórios de vendas, etc. – em dois ou mais países”, ou seja, é uma empresa com características, tipo, processos de produção, métodos de gerenciamento e estilo de comando definidos, que decide implantar filiais em outros países, objetivando conquistar novos mercados. Sua filial deve ser uma cópia exata da matriz, conservando o nome da empresa, seu logotipo,

nacionalidade, marcas de fantasia, embalagens, propaganda comercial (sempre que possível), procurando aproximar ao máximo os laços de seus funcionários locais com a língua e os costumes da matriz.

O estabelecimento das primeiras indústrias no Brasil ocorreu por volta dos séculos XIX e XX, impulsionadas com um propósito e lógica distintos. Muitos cafeicultores que exportavam seu café passaram a investir parte de seus lucros no estabelecimento de indústrias, especialmente em São Paulo e Rio de Janeiro. E foi aí, no final do século XIX que começou o desenvolvimento industrial no Brasil. Eram fábricas de tecidos, calçados e outros produtos de fabricação mais simples. A mão-de-obra usada nestas fábricas era, na maioria, formada por imigrantes italianos.

Cita-se como a primeira empresa multinacional a instalar-se no Brasil, a Ford da Amazônia, devido um surto industrial gerado pelo ciclo da borracha na região, no início do século XX. Mas foi no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945) que a indústria brasileira ganhou um grande impulso. Com o objetivo principal de efetivar a industrialização do país, Vargas privilegiou, através de leis voltadas para a regulamentação do mercado de trabalho, medidas protecionistas e investimentos em infra-estrutura, as indústrias nacionais, com o intuito de não deixar o Brasil cair na dependência externa, havendo um crescimento significativo da indústria nacional nas décadas de 1930-40. Porém, os grandes centros urbanos da região sudeste restringiram este desenvolvimento, provocando uma grande disparidade regional.

Com o final da Segunda Guerra Mundial (1939-45), a indústria também se beneficiou pois os países europeus com suas indústrias arrasadas, necessitavam importar produtos industrializados de outros países, entre eles o Brasil. A partir dos anos 50 as mudanças começam a acontecer e a indústria brasileira, tomada por um forte impulso, é marcada por características como abertura ao capital e o fechamento ao comércio. Historicamente, empresas estrangeiras, em especial a partir da segunda metade dos anos 50, assumiram um papel importante no governo Juscelino Kubitschek (1956-1960) com o Plano de Metas, o qual buscava desenvolver o Brasil “50 anos em 5”, tornando-se o slogan do governo na época e configurando o tripé: governo, capital privado nacional e capital privado internacional. Logo, começa-se a operar, aqui, uma grande mudança no padrão de industrialização. Desliga-se então, da estratégia de investir no setor de bens de equipamento e passa-se a se preocupar com o investimento no setor de bens de consumo duráveis, em particular na indústria automobilística. O suporte para esta abertura internacional veio no Governo Café Filho, com a baixa da fundamental Instrução 113 da Superintendência de Moeda e Crédito (SUMOC), a qual objetivava criar condições favoráveis à realização de investimento estrangeiro no país, por meio da concessão de licença, sem cobertura cambial, para a importação de máquina para empresas estrangeiras associadas a empresas nacionais.

A chegada das grandes empresas multinacionais, através do “Plano de Metas”, como era chamado, definiu, então, a industrialização brasileira, com o objetivo de produzir bens de consumo, tornando o mercado consumidor interno brasileiro seu alvo. Os incentivos para suas instalações eram determinantes e sua entrada no mercado se deu principalmente na área automobilística, consagrando um aumento de 360% da frota de automóveis, 194% de ônibus e 167% de caminhões. O Governo Castelo Branco (1964-1967), na tentativa de retomar o ritmo de crescimento, o qual havia caído desde 1962, formulou assim, o Programa de Ação Econômica do Governo, buscando estabilizar a economia com o estímulo ao investimento de capital estrangeiro. Priorizou-se o controle

do crédito ao setor privado para assegurar sua consecução, a redução dos gastos governamentais e o controle dos salários, tendo como consequência o aumento da dívida externa no país, sentida através da inflação pouco tempo depois.

Em 1967-1969, Costa e Silva, no decorrer do seu governo, centrou suas ações sobre a elevada inflação e buscou a aplicação do receituário monetarista ortodoxo do FMI, abrindo o mercado ao capital estrangeiro. Conseqüentemente, trouxe uma acentuada redução do valor dos salários e a compra das empresas de capital brasileiro pelas empresas estrangeiras em um vigoroso movimento. Contextualiza-se então, um crescimento econômico imposto pelo aparato burocrático-militar, estabelecendo relações de forças desiguais, que o modelo econômico brasileiro dá emergência à expansão de um mercado capitalista, de um lado com forte intervenção estatal na economia e, por outro, dando condições necessárias e suficientes ao capital privado para estratificar mercados e profissões que ainda não haviam sido conceituadas no País.

O Governo Médici (1969-1974), por sua vez, prosseguiu com a proposta, e marcou sua história com o "milagre brasileiro", um fabuloso crescimento econômico que começou a se desenhar no ano de 1968, quando a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto – PIB alcançou a marca de 11,2%. Desde então, os números foram os seguintes: 1969, 10,0%; 1970, 8,8%; 1971, 13,3%; 1972, 11,7%; e 1973, 14,0%. Novas transformações passaria mais tarde o Brasil no Governo Geisel, em 1974 a 1979, tendo como consequência, em um lento processo de condução, a reabertura política do país.

A vanguarda do processo de crescimento industrial se constituiu com a indústria automobilística, sendo acompanhada de perto pela indústria da construção civil. Tal crescimento se deveu, em boa medida, ao grande volume de investimentos estrangeiros, à expansão do crédito que lançou no mercado uma classe média bem remunerada e aos investimentos realizados pelo Estado. Essa época foi a época da expansão imobiliária, onde concedeu à classe média facilidades para a aquisição da casa própria, e dos grandes shoppings centers, os quais apresentavam em abundância novos produtos eletrodomésticos.

### **3.4 A DISCRIMINAÇÃO RACIAL COMO FALTA DE CONDUTA DA ÉTICA PROFISSIONAL**

Neste século o tema ética vem retomando a agenda corporativa de alguns setores da sociedade, em especial o das organizações, visto estas últimas estarem visivelmente mais atreladas ao comportamento ambiental e às relações humanas nele existentes. Segundo Moreira (1999, p. 28), a ética empresarial é o comportamento da empresa – entidade lucrativa – quando ela age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade, regras éticas. Já para Zoboli (2001, p. 14), a ética empresarial ou organizacional pode ser entendida como o descobrimento e a aplicação dos valores e normas compartilhados pela sociedade no âmbito da empresa ou organização.

Numa era de globalização em que se exige das empresas um lado social, como fruto de ética profissional perante a sociedade, estas são cobradas pelas suas ações transparentes e socialmente responsáveis. Se ter ética é ter princípios, e tratar a todos de forma igualitária é um princípio, então a discriminação racial, como impeditivo de crescimento profissional aos negros, por seu caráter preconceituoso e degenerativo não é uma conduta ética das organizações. O preconceito racial no Brasil é crime, logo, cometer

crimes não é comportamento ético para servir de regra universal dentro de uma organização.

Empresas preocupadas em exercer a ética com transparência, conseguem converter essas preocupações em práticas permanentes, tornando-se assim, bem vistas na sociedade, e por seus funcionários, dando-lhes satisfação e fazendo-os motivados. Com isso, obtém-se resultados compensadores em seus negócios, o que denota maior capacidade de competir com o sucesso. A permanência e o sucesso das organizações está cada vez mais associados à adoção e aperfeiçoamento de condutas éticas refletidas pela seriedade, humildade, justiça e pela preservação da integridade e dos direitos das pessoas, caracterizando um conjunto de valores pautados na verdadeira responsabilidade social.

#### **4. ANÁLISE DE DADOS**

O estabelecimento de empresas multinacionais num país torna-se positivo, uma vez que possibilita a geração de empregos e contribui para o desenvolvimento da nação. Todavia, estas empresas trazem suas culturas, ou seja, seu modo de vida – idéias, crenças, costumes, regras, técnicas, etc. - e tentam aqui implantá-las e segui-las. Destaca-se que se poderia, nesse processo, adotar alternativas de adaptação cultural, evitando problemas como a discriminação racial objeto dessa pesquisa. Cultura organizacional pode ser conceituada como sendo a união de hábitos e crenças determinados por normas, valores, atitudes e expectativas, seguidos por todos os integrantes da organização. Representa o modo estabelecido de pensar e agir existente em uma organização. A essência cultural de uma empresa é formalizada pela maneira com que ela conduz seus negócios, trata seus clientes e funcionários, o grau de autonomia ou liberdade que configura suas unidades ou escritórios, o grau de lealdade apresentado por seus funcionários e reflete os ideais que predominam na organização.

Durante anos da história brasileira, as empresas multinacionais vieram ao Brasil para se beneficiarem do extenso e amplo mercado consumidor, da mão-de-obra barata para trabalhar em suas linhas de produção e dos recursos naturais em grande quantidade. Algumas multinacionais como IBM (Estados Unidos), Volkswagen (Alemanha), Fiat (Itália), General Motors (Estados Unidos), Toyota (Japão), Nokia (Finlândia), Nestlé (Suíça), Sony (Japão), Siemens (Alemanha), Dell (Estados Unidos), Peugeot (França), entre outras, tem atualmente filiais aqui no Brasil.

Para compor seus quadros de funcionários, durante anos se buscou a padronização como fator preponderante para o sucesso das empresas no que diz respeito à competitividade no mercado. Com isso, as políticas de recursos humanos passaram a chamar seus trabalhadores de colaboradores e estes eram levados a ter o mesmo comportamento e agiam de maneira padronizada, garantindo a desejada harmonia no desenvolvimento de competências.

Com o advento da globalização e o crescimento dos índices econômicos, as empresas, cobradas pela sociedade e pressionadas pelas discussões sobre a diminuição do preconceito racial, foram percebendo que para garantir sua imagem e seu sucesso no mundo competitivo do capitalismo, precisavam mais do que uma equipe homogênea, era acompanhar a diversidade cultural existente entre os empregados.

No que caracteriza o mercado brasileiro, essas multinacionais, perceberam que para se firmar no Brasil era preciso acompanhar o desenvolvimento das cidades, onde se configurava representantes de diferentes culturas, diferentes padrões sociais diferentes etnias, com seus mais diversos gostos e aspirações em relação ao consumo. Utilizando-se do bom senso, chegaram à conclusão de que precisavam contar com colaboradores que fossem capazes de entender e atuar nesse cenário multicultural. Adequar-se às exigências do mercado era a mais nova estratégia a ser adotada em função de alcançar o sucesso e obter grandes lucros.

Diante da percepção da real importância da diversidade racial para seus negócios, as multinacionais passaram a adotar as políticas de ações afirmativas, em especial as de diversidade, cujo objetivo é a “adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho” (ALEXIM, 1999). A maioria das empresas multinacionais ainda tem muita dificuldade em lidar com questões raciais e justificam essa dificuldade de inserção dos negros em seus quadros através da afirmativa de que poucos deles têm formação superior, bem como, na tentativa de se defenderem quando questionadas sobre o preconceito, alegam que a discriminação no Brasil é mais econômica e social do que racial.

Silva relata em seu texto, Aspectos Institucionais (2006, p. 5), que em 1995, com a queixa feita pelo Movimento Negro, Movimento Sindical e o Ceert – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades à OIT – Organização Internacional do Trabalho, quanto ao descumprimento por parte do Brasil da Convenção 111, que versa sobre toda e qualquer forma de discriminação, o Estado Brasileiro admitiu a existência de desigualdades raciais estruturais na nossa sociedade. Essa abertura em empresas multinacionais não é mera coincidência, uma vez que os países, na já mencionada Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban (África do Sul), assumiram compromissos e se comprometeram criar desafios para eliminar as desigualdades raciais. Logo, as matrizes dessas companhias no exterior vêm exigindo por aqui, a aplicação das normas que são estabelecidas nas sedes.

Algumas multinacionais iniciaram uma campanha contra o preconceito, e seus departamentos de recursos humanos passaram a priorizar a admissão dessas chamadas "minorias", negros, especialmente. Eles estão sendo cada vez mais bem aceitos nas organizações, não ocupando apenas funções subalternas, mas em todos os níveis hierárquicos. Embora estas companhias estejam reservando apenas 10% das novas vagas para negros, homossexuais e deficientes físicos, pode-se considerar esta iniciativa um grande avanço para esta população, em particular a negra. O Instituto Ethos solicitou em sua pesquisa, realizada nas maiores 500 empresas do Brasil e atualizada em 2005, que os presidentes destas multinacionais dessem sua opinião a cerca da situação dos negros em cada nível hierárquico da empresa. Comprovou-se que em 75% das empresas não há negros no quadro executivo (primeiro escalão) e 4% não têm essa informação. É alto também, o índice de empresários que declaram não haver negros em nível de gerência (45%, segundo escalão), e 1% deles admitiram que não há negros nem mesmo no quadro funcional. Chama a atenção a situação da mulher negra, que constitui apenas 0.6% e 1,6% dos quadros executivo e de gerência, respectivamente.

Um levantamento feito em 1998 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - Dieese indicou que o desemprego nas regiões metropolitanas é em média 50% maior entre homens negros do que entre os brancos. Este mesmo levantamento mostra também que os salários das pessoas negras são, em geral, 50% mais baixos. No Brasil, onde maior parte da população é de negros e pardos, duas razões estimulam as empresas a preencher 10% dos seus cargos com representantes dessas minorias. Uma é a imagem, pois é simpático mostrar às sociedades que a empresa não discrimina ninguém. A outra é a produtividade, comprovada através de estudos americanos, os quais indicam que a pluralidade traz para as companhias resultados positivos para a sua produtividade, além de aproximar a empresa do público consumidor, através de debates e da troca de experiências entre culturas diferentes.

Há hoje, no Brasil, uma grande polêmica, ao redor da prática de Políticas de Ações Afirmativas para a população negra, como um meio capaz de contribuir para a superação das desigualdades raciais no país. Mesmo que ainda não seja oficial esta iniciativa e não havendo legislação que as obrigue a contratar um negro ou um homossexual, o processo já acontece em quatorze grandes grupos no Brasil, como por exemplo, o Citibank, a Xerox do Brasil, Monsanto, Lucent Technologies, IBM, a General Motors do Brasil, entre outras. Essas políticas objetivam basicamente a inclusão das “minorias” no mercado de trabalho, na educação, nos meios de comunicação, na saúde, na política, enfim, a inclusão não só dos negros, mas também de outras classes desfavorecidas na condição de cidadão pleno na sociedade brasileira.

As diferenças raciais existentes no universo do trabalho brasileiro configuram-se como um importante desafio a ser enfrentado pelas políticas públicas do país. Constatou-se que nas multinacionais que atuam no Brasil, existe um grupo numeroso de negros em seus quadros de funcionários ocupando cargos de menor expressão, sendo comandados, subalternos, e muito dificilmente observam-se os negros como altos executivos ou comandantes.

A pesquisa do Instituto Ethos nas 500 maiores empresas do Brasil, em 2005, indicou no quadro de funcionários destas empresas, no quesito composição por raça, que os negros têm representação mais baixa que as mulheres. E é menor sua presença quanto mais elevado é o nível hierárquico. A porcentagem de negros cai de 26,4% no quadro funcional para 3,4% no quadro de diretoria, onde as mulheres têm participação de 10,6%. A pesquisa mostra também que a mulher negra é ainda mais desfavorecida, representando 8,2% das mulheres gerentes e 4,4% das diretoras, quando as brancas detêm, 89% e 94%, respectivamente, destes mesmos cargos. (ETHOS, 2005)

Ainda abordando a pesquisa, ela informa que o país tem uma população autodeclarada negra de 48%, o que representa 87,4 milhões e brasileiros, formado por 12,3% de pretos e 87,7% de pardos, conforme nomenclatura adotada pelo IBGE, e faz um comparativo da existência de mais mulheres gerentes de raça branca (2,7%) do que de raça negra (0,6%) e igual porcentagem de diretoras desses dois segmentos (1,6%).

Os Governos do mundo inteiro, após a década de 90 que foi marcada contemporaneamente como a mais importante na luta política contra o racismo e a discriminação, após comprovar o racismo de Estado, entenderam que este não era uma responsabilidade individual, ou seja, apenas do Estado, e sim coletiva e de direito

dispersa. Desde então, e após a Conferência de Durban, que se impõe uma nova postura desses Estados, e o Estado Brasileiro criou em sua Legislação as Ações Afirmativas em vários âmbitos sociais. Diante desse quadro, o Governo Federal Brasileiro, vem criando medidas para o cumprimento das ações afirmativas que promovam e contribuam para a erradicação das desigualdades de oportunidades nas empresas privadas e multinacionais, como em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a SEPPIR – Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial, criada em 2003 para combater o racismo, contribuiu para a re-elaboração do Plano Nacional de Qualificação – PNQ, permitindo maior inclusão de negros em seus programas, os quais visam desenvolver cursos em diversas áreas para trabalhadores e trabalhadoras do campo ou da cidade, afim de que tenha condições melhores de enfrentar novos desafios e desenvolver novos conhecimentos; ampliar as chances de acesso e permanência no mercado de trabalho; dar novas perspectivas de ascensão profissional, elevação de salários e renda; maior formação intelectual e fomentar o empreendedorismo.

O PNQ é um programa de suma importância para o desenvolvimento da igualdade racial, uma vez que traz claramente em sua estrutura a preferência em atender, como público alvo, as populações consideradas marginalizadas. Além desse plano, há também ações como a criação do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens, através dos Consórcios Sociais da Juventude, os quais já qualificaram mais de 6.732 jovens, entre eles 4.035 negros, representando cerca de 59,24% do total de jovens atendidos pelo programa. Buscando ainda promover uma maior visibilidade e legitimidade às ações do Governo Federal e da SEPPIR, uma peça publicitária, tratando da Campanha da Diversidade, através de dois filmes, foi lançada apoiando as iniciativas de promoção da igualdade, incentivando a diversidade racial na empresas, o que, desta forma, demonstrou o interesse do Governo Federal em trazer o setor privado para atuar também, nesse contexto de mudança na composição do quadro funcional, criando mais espaço para os diferentes segmentos compostos em cada região.

O sociólogo João Carlos Nogueira, subsecretário de Políticas de Ações Afirmativas, aponta que há 89 milhões de pessoas ocupadas no Brasil, sendo que 23 milhões possuem carteira assinada, e reconhece que o desafio para acabar com o preconceito racial é imenso, pois os negros estão em condições mais precárias, Segundo ele, o principal foco do Governo hoje em relações às ações afirmativas é a educação, em seguida o mercado de trabalho e complementa: “estamos desenvolvendo com a Comissão Tripartite para emprego e ocupação, presidida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, iniciativas que atenderão aos vários setores produtivos: empresas privadas e multinacionais”, afirma. “Com isso, levaremos a uma ampliação das políticas de diversidade e de ações afirmativas.”

Das empresas analisadas pelo Instituto Ethos (2005), mais da metade da amostra (52%) disseram adotar alguma política ou ação afirmativa para reparar as desvantagens de grupos tradicionalmente discriminados, ajudando a promover a equidade entre seus funcionários. Dentre as ações afirmativas voltadas para as desigualdades raciais e o percentual de empresas privadas que desenvolvem essas ações são:

- a) Apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho – 33%;
- b) Estabelecimento de metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa – 8%;

- c) Estabelecimento de programas da capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de negros – 4%;

Baseando-se nas análises aqui referendadas na pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, no ano de 2005, nas 500 maiores empresas do Brasil, constata-se primeiramente e efetivamente a existência da discriminação racial dentro das multinacionais que no país atuam. Ainda de acordo com o relatório do Ethos, o estudo relacionando empresas e educação revela que o retorno é menor para os negros e que estes enfrentam mais barreiras para promoção. Para cada ano de estudo a mais, os brancos têm sua renda elevada em 1,25 salário mínimo, enquanto para os negros essa elevação é de 0,53 salário mínimo. Percebe-se, diante desse cenário, que a discriminação dentro das multinacionais no Brasil é de fato um impeditivo ao crescimento profissional aos negros, afirmação essa refletida na pesquisa realizada pelo Ethos afirmando que o Brasil possui em sua população economicamente ativa um contingente negro de 46% e apenas 26,4% ocupa o quadro funcional destas empresas, reduzindo-se a 3,4% no quadro de diretoria.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É fato real que no mercado de trabalho e na sociedade as pessoas de cor de pele negra são menos aceitas que pessoas de pele branca. É obvio que a cor da pele não julga a competência de uma pessoa, contudo o preconceito existe no Brasil e deve ser combatido. É preciso que os negros sejam vistos e tratados como pessoas comuns e normais que são, e não como inferiores aos brancos. Esse é apenas um primeiro passo para a sociedade se tornar menos preconceituosa. Para se mudar a realidade do preconceito racial no Brasil, será necessário promover mais políticas públicas contra a discriminação e buscar uma educação igualitária para todas as pessoas. É através de uma educação de qualidade que todos conseguirão competir de forma honesta por um espaço no mercado de trabalho. É a educação que pode mudar a visão da sociedade em relação aos negros, pois é ela possui a base conceitual e teórica sobre a origem das raças, enfatizando que somos todos iguais em todos os sentidos, e que não há distinção entre raças, qualificando-as quanto às suas características.

O presente estudo de pesquisa tornou-se relevante para a compreensão do preconceito racial existente nas multinacionais no Brasil e os primeiros passos para a mudança deste quadro através das exigências feitas pela ONU aos países presentes na Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban (África do Sul), o novo olhar que se forma após esta Conferência e os benefícios do multiculturalismo para as organizações

## **REFERÊNCIAS**

ALEXIM, J. **A diversidade no âmbito da educação profissional e do mercado de trabalho.** *Revista Internacional do Trabalho*. Brasília. Projeto OIT/TEM. 1999

ARRUDA, M.C.C. **Código de Ética: um instrumento que adiciona valor.** São Paulo. Negócio, 2002.

- BELLAN, Ana Clara. **Diversidade e discriminação**. In J. Dias & L. Freire (orgs.), *Diversidade: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho. Ensaio e reflexões*. Brasília, OIT, pp. 15-24. 2002
- BERGER, P. & LUCKMANN, Th. *A construção social da realidade*. 5 ed. Petrópolis: Vozes. 1983
- CASTORIADES, Cornelius. **O mundo fragmentado: as encruzilhadas do labirinto/3**. São Paulo: Paz e Terra, 1992.
- \_\_\_\_\_. **Caminhos convergentes: Estado e Sociedade na superação sãs desigualdades raciais no Brasil** / Orgs. Marilene de Paula, Rosana Heringer. – Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Boll, ActionAid, 2009.
- CARDOSO, C.F. **Uma introdução à História**. São Paulo, Brasiliense, 1982.
- COHEN, D. **Os dilemas da ÉTICA**. EXAME. São Paulo, n.10, pg.35-48, 14 mai.2003.
- \_\_\_\_\_. **Sua empresa é ÉTICA?**. EXAME. São Paulo, n.12, pg.20, 11 jun. 2003.
- DALAI-LAMA. **Uma ética para o novo milênio/ Sua santidade, o Dalai-Lama**. Rio de Janeiro. Sextante, 2006.
- FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo, Edusp. 1992.
- FERREIRA, Ricardo Franklin. **Afro-descendente – Identidade em construção**, Rio de Janeiro, Pallas, 2009.
- INSTITUTO ETHOS, **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações**. São Paulo. 2005.
- INSPIR- Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial. **Políticas Econômicas e Reparações - uma contribuição ao Debate**, São Paulo. Fevereiro 2002.
- JACOMINO, D. **Você é um profissional ético?**. VOCÊ S/A. São Paulo, n. 25, pg.28-37, jul. 2000.
- LEISINGER, K. M. e SCHMITT, K. **Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MAGNOLI, Demétrio. **Uma Gotinha de Sangue – História do Pensamento Racial**. São Paulo, Contexto, 2009.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MOREIRA, J. M. *A ética empresarial no Brasil*, São Paulo, Pioneira, 1999.
- KISSIL, Marco; **Gestão da Mudança Organizacional**. Instituto para Desenvolvimento da Saúde / Universidade Federal de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública. série Saúde e Cidadania, vol. 4, São Paulo.

PATY, Michel. Diretor de Pesquisa do CNRS, França – **O discurso sobre as raças e a ciência**, disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141998000200012](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141998000200012)

Acesso em 02/12/2009 às 13:35

PONTALIS, J.B. **Perder de Vista: da fantasia de recuperação do objeto perdido**. Trad. Ribeiro, Vera. Rio de Janeiro, Zahar Editora, 1991.

SILVA, Mércia Consolação. Subsídios para **elaboração de um plano nacional de ações afirmativas no mundo do trabalho**, disponível em: [http://www.oit.org.br/info/download/publ/oit\\_igualdade\\_racial\\_06.pdf](http://www.oit.org.br/info/download/publ/oit_igualdade_racial_06.pdf)

Acesso em 10/12/2009 às 01:30.

VALLS, Álvaro L.M. **O que é ética**. 7a Ed. Brasiliense, 1993, p.7

VASSALLO, Cláudia (2000). **Viva a Diferença! Porque a diversidade do capital humano pode tornar as empresas mais criativas, competitivas e poderosas..** EXAME, 6 de setembro, pp. 153-164.

VÁZQUEZ, A. **Ética**. 23ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Estudos organizacionais: a produção científica brasileira**. IN: Bertero, C. O., M. P. Caldas & T. Wood Jr. org. *Produção Científica em Administração no Brasil*. São Paulo: Atlas. 2005. pp. 35-49

ZOBOLI, Elma Lourdes Campos Pavone. **A ética nas organizações**. In: Reflexão: a ética nas organizações. São Paulo: Instituto Ethos, ano 2, n. 4, p. 5-18, mar. 2001.

Disponível em:

[http://www.ethos.org.br/docs/conceitos\\_praticas/publicações/reflexão/index.shtml](http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicações/reflexão/index.shtml)

Acesso em 12/12/2009 às 22:01

[http://inovacao.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-23942007000200010&lng=pt&nrm=iso](http://inovacao.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-23942007000200010&lng=pt&nrm=iso)

Acesso em 11/12/2009 às 22:25.

[www.fsg.br/documentos/CULTURA%2520ORGANIZACIONAL.doc+%22cultura+organizacional%22&hl=pt-BR](http://www.fsg.br/documentos/CULTURA%2520ORGANIZACIONAL.doc+%22cultura+organizacional%22&hl=pt-BR)

Acesso em 11/12/2009 às 23:35.