

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS**

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

Andréa Alcione Souza

**“AQUELES QUE CHEGAM LÁ”:  
cor e ascensão profissional no mercado de trabalho**

Belo Horizonte

2012

Andréa Alcione Souza

**“AQUELES QUE CHEGAM LÁ”:  
cor e ascensão profissional no mercado de trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Ciências Sociais.

Orientadora: Cristina Almeida Cunha Filgueiras

Belo Horizonte

2012

Andréa Alcione Souza

**“AQUELES QUE CHEGAM LÁ”:  
cor e ascensão profissional no mercado de trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Ciências Sociais.

---

Prof.a Dra. Cristina Almeida Cunha Filgueiras (Orientadora) - PUC Minas

---

Prof. Dr. Frederico Luiz Barbosa Melo - DIEESE

---

Prof. Dr. Geraldo da Silva Filho - UFT

---

Prof. Dr. José Eustáquio de Brito - UEMG

---

Prof.a Dra. Magda Maria Bello de Almeida Neves - PUC Minas

---

Prof.a. Dra. Maria Aparecida Silva Bento – CEERT

Belo Horizonte, 25 de maio de 2012

*Aos meus pais, Rubens e Amerita,  
por tudo.*

## **AGRADECIMENTOS**

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC/MINAS, por terem me possibilitado a base teórica e metodológica para que eu pudesse realizar este trabalho. Em especial, à profa. Magda de Almeida Neves pelas importantes contribuições no exame de qualificação.

A Profa. Cristina Almeida Cunha Filgueiras, pela orientação competente, focada, e por me ter incentivado a ter a disciplina de que eu necessitava para a realização de meus objetivos.

Aos gestores, que gentilmente concordaram em participar da pesquisa.

Aos colegas Lucas Wan Der Maas e Maria Ângela Ramos, que me auxiliaram na coleta e análise dos dados estatísticos da tese.

À Pro-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da PUC/MINAS, que, por meio do Fundo de Amparo à Pesquisa (FIP), financiou parte deste trabalho.

Aos amigos Bruno Souza Leal, Marcelo de Rezende Pinto, Danielle Ramos de Miranda Pereira, Paulo de Souza, Nélio de Oliveira, Josmária de Oliveira, Dalva Maria Soares e Cássia Rosa, pelo apoio, auxílio e incentivo.

À minha irmã, Patrícia Maria de Souza Santana, pelo interesse por este trabalho, pelo incentivo e apoio.

Aos amigos que militam no movimento negro em Belo Horizonte: Benilda Brito, Cleide Hilda, Marcos Cardoso e tantos outros, por não desistirem do ideal de igualdade, respeito e solidariedade.

Você não sabe  
O quanto eu caminhei  
Pra chegar até aqui  
Percorri milhas e milhas  
Antes de dormir  
Eu nem cochilei

**A estrada**, grupo Cidade Negra

## RESUMO

Esta tese trata da percepção dos gestores negros com relação às barreiras raciais vivenciadas em seu percurso profissional. Considerando a discriminação racial um dos elementos mais atuantes no mercado de trabalho brasileiro, analisamos como essa prática interfere na mobilidade ocupacional de profissionais que obtêm postos de destaque em organizações públicas, privadas e sem fins lucrativos. Iniciamos o trabalho com uma revisão bibliográfica sobre as relações raciais e a mobilidade social no país, privilegiando estudos clássicos e atuais sobre essa temática. Para nossas análises partimos de um panorama descritivo do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte, sob o enfoque relacional de raça e gênero, destacando as alterações visíveis entre 1999 e 2009. Para a pesquisa qualitativa entrevistamos 25 gestores: oito mulheres e 17 homens. Buscamos compreender a trajetória dos entrevistados ao analisarmos as barreiras de origem e a trajetória educacional, as condições de inserção no mercado de trabalho, seus deslocamentos na empresa atual e a percepção dos gerentes sobre as relações raciais no Brasil. Este estudo revelou permanências e mudanças. Os destaques foram o aumento da autodeclaração de cor captado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, o que pode significar uma maior conscientização dos negros com relação ao seu pertencimento racial; a ampliação da escolaridade para todos os grupos e a melhora nos indicadores de raça em função, em parte, do resultado de políticas públicas mais universais. A pesquisa também revelou que a maioria das organizações nas quais os gestores atuam não possui sistemas formalizados de planejamento de carreira, ficando a promoção a cargo de critérios subjetivos. Apesar das barreiras raciais experimentadas em várias etapas da trajetória ocupacional dentro e fora da empresa atual, a maioria dos gestores não concorda com políticas públicas voltadas exclusivamente para a população negra, pois acredita que o mercado faz uma seleção justa, escolhendo os melhores trabalhadores para os melhores cargos. Identificamos ainda o desconhecimento, pela maioria dos entrevistados, do atual estatuto para a promoção da igualdade racial e da atuação de movimentos sociais e organizações não governamentais voltados para a eliminação do preconceito racial na sociedade. Essa postura está relacionada à ideia de que as barreiras raciais podem ser ultrapassadas com escolarização, qualificação e empenho no trabalho.

Palavras-chave: Cor, Raça, Discriminação, Mobilidade ocupacional, Mercado de trabalho.