



Rachel Maia e as retóricas de representatividade e inserção no mundo do trabalho

Carine Lima dos Passos

¹ Pesquisadora no Programa de Pós-graduação em Sociologia Política/Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
carinepassos@gmail.com

Resumo

Este trabalho apresenta resultados iniciais oriundos de análise das informações publicizadas sobre a trajetória da CEO Rachel Maia atreladas aos dados secundários disponíveis em pesquisas científicas e material jornalístico, juntamente com bibliografia específica que trata das retóricas presentes no novo capitalismo que imprime uma dinâmica meritocrática à ascensão de carreira no mundo do trabalho e às interseções com as questões relacionadas à diversidade e representatividade de mulheres negras.

Palavras-Chave Mundo corporativo. Mulheres negras. Desigualdade.

Introdução

Este trabalho é parte de uma investigação que buscou analisar a inserção de pessoas negras dentro da alta hierarquia do mundo ocupacional. O recorte apresentado aqui versa sobre os resultados iniciais da análise de como a trajetória de Rachel Maia, uma mulher negra de grande prestígio e destaque no mundo corporativo, é retratada e apropriada pelas estruturas do novo capitalismo.

A presença de negros e mulheres nos altos cargos das grandes empresas do país mostra-se incipiente à medida que os dados atuais existentes neste meio apontam a fragilidade dessas pessoas no mundo do trabalho e a dificuldade de encontrá-los nos cargos de direção e gerência das maiores empresas do Brasil. Ao interseccionar essas duas variáveis encontramos posicionadas nesse cruzamento de vulnerabilidades às mulheres negras que sofrem diretamente às agressões simbólicas, materiais e físicas tanto das desigualdades de gênero quanto das desigualdades raciais.

Algumas hipóteses norteiam o andamento deste trabalho. Uma delas é de que o reconhecimento social, teoria trabalhada por autores como por Nancy Fraser (2001) e Axel Honneth, (2007), é determinante para o processo de entrada e ascensão de mulheres negras nas hierarquias ocupacionais.

O mundo do trabalho atualiza suas retóricas meritocráticas e passa a operar à partir das críticas direcionadas a ele. É nesse contexto que as reivindicações que emergem dos movimentos sociais e ganham a opinião pública passam a fazer parte do processo de modernização da meritocracia e inclusão social. Entender esta questão é uma ponte da estrutura do novo capitalismo (SENNETT, 2006) que apresenta uma narrativa sobre ascensão e ocupação de cargos executivos pautados no mérito e no esforço pessoal considerando igualdade de oportunidades entre todas as pessoas.



Diante disto, a CEO Rachel Maia é hoje a referência de liderança negra no mundo das grandes empresas, ocupando o maior cargo da marca francesa de roupas Lacoste no Brasil e sendo alvo frequente de reportagens e capas de revista sobre equidade e representatividade. Este trabalho tem como objetivo discutir aspectos gerais das retóricas em torno da CEO que estão perceptíveis na mídia e analisá-las através da literatura disponível a respeito das estruturas do novo capitalismo que são responsáveis pela manutenção das desigualdades que atacam profundamente mulheres negras.

Metodologia ou Materiais e Métodos

O trabalho apresentado aqui é de cunho exploratório e é um recorte de uma pesquisa maior que visa discutir a inserção de pessoas negras nos altos cargos do mundo corporativo. Aqui estão apresentadas as análises iniciais com o recorte específico na intersecção de gênero e raça. Para está análise foram utilizados dados secundários já produzidos por fontes documentais diversas - pesquisas quantitativas, resultados científicos qualitativos e material jornalístico sobre a trajetória de Rachel Maia - atreladas à bibliografia específica das teorias que ajudam a pensar as hipóteses para exclusão no mundo do trabalho.

Resultados e discussão

Para traçar um panorama a respeito da presença de mulheres e pessoas negras nos cargos executivos das maiores empresas, foi necessário buscar dados que nos deem a possibilidade de analisar quantitativamente o perfil de ocupação dos cargos na estrutura hierárquica. Este levantamento por si só aponta que, não só as empresas não possuem grande preocupação em equalizar as diferenças através de programas de diversidade, bem como não há diversidade de pesquisas em torno da questão.

A Pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* traz dados relacionados à inserção de mulheres, negros e outras minorias sociais nos diversos níveis do setor empresarial sendo desde *trainee* e aprendizes a executivos e conselheiros com o objetivo de apresentar possíveis desequilíbrios nas composições do mercado de trabalho das grandes empresas brasileiras e analisar as políticas de ações afirmativas desenvolvidas pelas empresas (ETHOS, 2016).

Segundo a análise da pesquisa, apesar de afirmarem que a participação de negros e mulheres é relevante em todos os níveis hierárquicos, os dados mostraram que, a maior parte das empresas não possui planos e metas com ações afirmativas relevantes dentro da organização e quando tem são ações pontuais. 68,4% das empresas participantes afirmaram não possuir medidas para incentivar e ampliar a presença de mulheres nos cargos executivos (ETHOS, 2016, p. 45), quanto ao recorte racial, 85% das empresas afirmam não ter projetos sólidos para a inserção de pessoas negras.

A pesquisa não traz a análises das categorias raça e gênero entrelaçadas e não nos dá um panorama sobre a presença das mulheres negras no mundo do trabalho. Apesar de não cruzar os dados, o Instituto aponta que no maior cargo da hierarquia ocupacional apenas 0,4% de mulheres negras. É nesse ponto que o chamado reflexivo da teoria de Kimberly Crenshaw nos orienta à necessidade da interseccionalidade para mapear o lugar social ocupado pela mulher negra que nas palavras de Carla Akotirene nos diz:



A interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórico-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado – produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparados coloniais. (Akotirene, 2019, p.19)

A trajetória de Rachel Maia – atual CEO¹ da marca de roupas Lacoste - está posicionada nessas avenidas identitárias elaboradas teoricamente por Crenshaw e comentadas por Akotirene, que partem também de um exemplo do mundo do trabalho onde as mulheres negras são invisibilizadas, pois já se supõem que elas estejam contempladas pela via racial, através das ações afirmativas para os negros, e pela via do gênero através das ações afirmativas para mulheres. Porém, nenhuma dessas ações pode operar separada, pois não dão conta de resolver as vulnerabilidades que atingem especificamente às mulheres negras.

É nesse contexto de reivindicações que a figura da Rachel ganha espaço não apenas como referência de profissional na área em que ela ocupa, mas de exemplo claro de possibilidade de ascensão trabalhadas pela mídia jornalística e empresarial.

Foram observados os periódicos da Forbes, Exame e Você SA durante o ano de 2017 e primeiro semestre de 2018 a fim de levantar informações passadas por esses veículos a respeito da diversidade nas grandes empresas. Entre as edições de nº 1129 à 1166 da revista Exame publicadas entre janeiro de 2017 a julho de 2018, houve apenas uma reportagem contendo dados relacionados à presença de mulheres em cargos de liderança, sendo que destas mulheres apenas uma era negra (Edição 1148).

A revista Forbes destacou, inclusive na capa da edição 55, a ex-CEO Rachel Maia (na época, ainda CEO da Pandora) dando destaque a sua trajetória de carreira apontando que ela veio das classes mais baixas e também ao fato dela representar uma exceção no mundo corporativo. Em 2017, na edição de nº 217, a revista Você S/A trouxe Rachel à capa com a seguinte indagação: *Por que ela ainda é exceção?*. Mais recentemente, na edição de nº 70 de 2019 a Revista Forbes traz à capa CEO e desta vez com a seguinte afirmação: *Sim, é possível*.

O que todos esses veículos de comunicação do mundo empresarial têm em comum é que, ao falar de diversidade, trazem a figura da Rachel para apontar as dificuldades, mas, sobretudo, para legitimar as retóricas da meritocracia evidenciando sua formação educacional como elemento determinante para ascensão de carreira. No entanto, estudos empíricos, como o realizado por Pedro Jaime de Coelho Junior na tese *Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial – Uma abordagem sócio-antropológica*, apontam que há outras variáveis que contam no processo de ascensão de minorias sociais. A eliminação do desrespeito moral, trabalhado na teoria de reconhecimento social, é uma dimensão que pauta a valorização das identidades menosprezadas que precisa ser combinado com um sistema econômico que produza menos diferenças e mexa nas estruturas que constroem as desvantagens sociais que atingem às mulheres e em especial às mulheres negras.

Conclusão

¹ *chief executive officers* – diretores executivos, em uma tradução literal.



Estas análises iniciais apontam que a construção da retórica de auto-responsabilização de carreira que permeia o mundo do trabalho retira das grandes empresas e dos gestores o compromisso de debater e instituir projetos, programas e ações concretas que visem a diminuição das desigualdades que afetam diretamente a permanência e ascensão das mulheres na hierarquia ocupacional. Ao contrário, o discurso da representatividade ganha as capas de revistas com exemplos de mulheres líderes mas sem que haja, atrelado a isso, discussões mais profundas sobre as mudanças estruturais e os lugares de poder e decisão que precisam ser repensados através das subjetividades das mulheres.

A figura de Rachel Maia tem sido evidenciada em um contexto de sistemáticos desrespeitos de ordem moral, simbólica e material às mulheres negras. É nessa caricatura da meritocracia e representatividade que a sociedade consegue esvaziar a pauta e naturalizar a desigualdade. (ALMEIDA, 2018, p. 84). Silvio Almeida nos diz:

Porém, por mais importantes que seja, a representatividade de minorias em empresas privadas, partidos políticos, instituições governamentais não é, nem de longe, o sinal de que o racismo e/ou sexismo estão sendo ou foram eliminados. Na melhor, das hipóteses, significa que a luta antirracista e antisexistista está produzindo resultados no plano concreto, na pior, que a discriminação está tomando novas formas. A representatividade, insistimos, não é necessariamente uma reconfiguração das relações de poder que mantém a desigualdade. A representatividade é sempre institucional e não estrutural, de tal sorte que a representatividade exercida por pessoas negras, por exemplo, não significa que os negros estejam no poder. (ALMEIDA, 2018. p. 86)

Portanto, não se trata aqui de negar os avanços que indivíduos, instituições e movimentos que versam sobre diminuição de desigualdades trazem para o contexto da sociedade, mas de posicionar certa atenção que precisa ser direcionada às ações de empresas que inserem no marketing a mensagem antirracista e antisexistista, mas na prática não elaboram projetos sólidos para uma verdadeira inserção.

Agradecimentos

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – FAPERJ.

Referências

- ALMEIDA, Silvio. O que é racismo estrutural?. Belo Horizonte. Letramento, 2018.
- COELHO JUNIOR, Pedro Jaime. Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial – Uma abordagem sócio-antropológica. 2011. 553 f. Tese de doutorado em Antropologia Social – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. USP, São Paulo.
- CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade da discriminação de raça e gênero. Cruzamento: raça e gênero. UNIFEM, 2004. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wpcontent/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>> Acesso em: 12 de março de 2020.
- ETHOS, INSTITUTO. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo, mai. 2016.
- FRASER, Nancy. Reconhecimento ou redistribuição? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUZA, Jessé [org.] Democracia hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea. - Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.
- HONNETH, Axel. Reconhecimento ou redistribuição? A mudança de perspectivas na ordem moral da sociedade. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia. [org.] Teoria Crítica do Século XXI – São Paulo: Annablume, 2007.
- SENNET, Richard. A cultura do novo capitalismo. Rio de Janeiro. Editora Record, 2006.