

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas - CCJE
Departamento de Contabilidade – FACC



Matheus Gomes Pereira
Orientadora: Mônica Visconti de Melo

**POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NO MERCADO FINANCEIRO:
UM ESTUDO SOBRE INCLUSÃO E BARREIRAS ENCONTRADAS POR
PROFISSIONAIS NEGROS**

Rio de Janeiro

2022

Matheus Gomes Pereira

POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NO MERCADO FINANCEIRO:
UM ESTUDO SOBRE INCLUSÃO E BARREIRAS ENCONTRADAS POR
PROFISSIONAIS NEGROS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Ciências Contábeis, 2022, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial à obtenção do texto de Graduado em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mônica Visconti de Melo.

Rio de Janeiro

2022

CIP - Catalogação na Publicação

P427p Pereira, Matheus Gomes
POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NO MERCADO FINANCEIRO:
UM ESTUDO SOBRE INCLUSÃO E BARREIRAS ENCONTRADAS
POR PROFISSIONAIS NEGROS / Matheus Gomes Pereira. -
Rio de Janeiro, 2022.
35 f.

Orientadora: Mônica Visconti de Melo.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Administração e Ciências Contábeis, Bacharel em
Ciências Contábeis, 2022.

1. Questões Raciais. 2. Exclusão do Jovem Negro
No Mercado De Trabalho. 3. O Mercado De Trabalho No
Setor Financeiro. I. Melo, Mônica Visconti de ,
orient. II. Título.

Matheus Gomes Pereira

POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NO MERCADO FINANCEIRO:
UM ESTUDO SOBRE INCLUSÃO E BARREIRAS ENCONTRADAS POR
PROFISSIONAIS NEGROS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Ciências Contábeis, 2022, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial à obtenção do texto de Graduado em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mônica Visconti de Melo.

Rio de Janeiro, 25 de Julho de 2022.

Prof.^a Dr.^a Mônica Visconti de Melo – Presidente
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof. Dr. Luiz Fernando Axelband – Membro Interno
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof. Dr. Hugo Semitela de Alvarenga – Membro Interno
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família e, em especial, aos meus pais, cujo carinho, dedicação e apoio incondicional foram os pilares para a minha formação como ser humano e profissional. Seus imensuráveis sacrifícios para a minha criação e dos meus irmãos valeram a pena, sou eternamente grato por tudo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por tudo o que fez e está fazendo na minha vida, por ter permitido a minha chegada até este momento. Toda honra e glória seja dada a Ele!

Em segundo lugar a minha família que sempre estiveram ao meu lado me apoiando, principalmente aos meus pais Jorge e Rosangela pelo apoio e incentivo que serviram de alicerce e são fundamentais para as minhas realizações.

Aos meus irmãos, Michele, Marcele, Meire-Ellen, Marilian e Moises por todo carinho e felicidade que trazem para a minha vida.

Ao Márcio que sempre apoio os meus momentos de estudo ainda quando estudava para o Enem, muito obrigado por todo apoio.

Ao meu Tio Sebastião e sua família por todo apoio de recursos para eu conseguir entregar as atividades desenvolvidas no curso.

Ao contador Sérgio e sua família por sempre me apoiar e incentivar para a minha progressão com êxito na minha carreira profissional.

À minha orientadora Mônica Visconti pela contribuição, pelo incentivo e dedicação ao meu projeto de pesquisa.

A todos os meus amigos do curso de graduação que compartilharam dos inúmeros momentos que a Universidade nos trouxe.

À Universidade Federal do Rio de Janeiro e ao seu corpo docente, que demonstrou estar comprometido com a qualidade e excelência do ensino.

Se não há oportunidades, você é invisível. Não importa o quanto você trabalha, o quanto você é talentoso. Todas as pessoas com grandes potenciais vão para o túmulo. Se não criamos espaço para todos trazerem seu potencial interior, ideias, talentos e inteligência, não vamos saber que as pessoas existem. Uma pessoa que ganhou cinco Oscars teve os papéis que tornaram isso possível. Sem eles, estaria apenas nadando no oceano.

- Viola Davis (atriz hollywoodiana)

RESUMO

PEREIRA, M. G. **Políticas de diversidade no mercado financeiro**: um estudo sobre inclusão de afrodescendentes e barreiras encontradas por profissionais negros no mercado financeiro. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Ciências Contábeis, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial à obtenção do texto de Graduado em Ciências Contábeis, Rio de Janeiro, 2022.

A origem da desigualdade racial no Brasil é resultado do longo período de escravidão, que durou cerca de 350 anos. Considerando os pouco mais de 500 anos de história do Brasil, é possível perceber o quanto a história do país se confunde com a história da escravidão. No entanto, após mais de uma década dos programas de ações afirmativas nas principais universidades do País, cerca de 1,8 milhão de jovens, quase metade negras e negros, pressionam o mercado de trabalho em busca de inserção qualificada. Esse Trabalho de Conclusão de Curso tem por objetivo investigar as barreiras encontradas por profissionais negros para adentrar ao mercado de trabalho no setor financeiro, determinando se tratar de racismo estrutural/institucional ou falta de capacitação destes para o exercício das funções existentes. Em relação à metodologia, a pesquisa é exploratória, com uso de levantamento bibliográfico para a coleta dos dados. Conclui-se que em relação à inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho do setor financeiro, verificou-se que o percentual atualmente existente é ínfimo em relação à quantidade de trabalhadores na área, o que não assegura a representatividade dessa parcela da população. Isso demonstra, na verdade, reflexos do racismo institucional/estrutural.

Palavras-chaves: Pessoas Negras. Mercado Financeiro. Representatividade. Segregação de Cargos.

ABSTRACT

PEREIRA, M. G. **Políticas de diversidade no mercado financeiro**: um estudo sobre inclusão de afrodescendentes e barreiras encontradas por profissionais negros no mercado financeiro. Course Conclusion Paper presented to the Bachelor's Degree Course in Accounting, School of Administration and Accounting Sciences, Federal University of Rio de Janeiro, as partial requirement for obtaining the Bachelor's Degree in Accounting Sciences, Rio de Janeiro, 2022.

The management of diversity within organizations is implemented by the human resources policy, which reflects the corporate culture, as well as including the local and cultural history of the society in which it is located. The origin of racial inequality in Brazil is a result of the long period of slavery, which lasted for about 350 years. Considering the little more than 500 years of Brazilian history, it is possible to see how much the history of the country is intertwined with the history of slavery. However, after more than a decade of affirmative action programs in the country's main universities, about 1.8 million young people, almost half of them black, are pressing the job market in search of qualified insertion. This Final Course Assignment aims to investigate the barriers encountered by black professionals to enter the job market in the financial sector, determining whether it is structural/institutional racism or a lack of training to perform the existing functions. In relation to methodology, the research is exploratory, with the use of bibliographical survey for data collection.

Keywords: Black People. Financial Market. Representativeness. Job Segregation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CVM	Comissão de Valores Mobiliários
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia Estatística

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Desempregados no país por raça – 2020	23
--	-----------

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	O PROBLEMA	11
2.1	Justificativa	12
3	METODOLOGIA	12
4	REFERENCIAL TEÓRICO	13
4.1	Questões Raciais	13
4.2	Exclusão do Jovem Negro No Mercado De Trabalho	17
4.3	O Mercado De Trabalho No Setor Financeiro	23
5	CONCLUSÃO	26
	REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

A temática do presente estudo é sobre “Políticas de Diversidade no mercado financeiro” com um recorte sobre diversidade étnica tendo como foco de análise as pessoas negras.

No Brasil, 56,2% da população é negra (IBGE, 2019). Apesar de ser maioria demográfica, a população negra no Brasil é sub-representada no mercado de trabalho, especialmente no setor financeiro, que requer capacitação técnica para atuação. Isso leva ao questionamento se a escassez de oportunidades para admissão de profissionais negros a este segmento de mercado se dá por questões relacionadas a capacitação profissional, ou, por outro lado, se são decorrentes de racismo institucional/estrutural, presente em critérios preconceituosos de seleção para a ocupação de cargos no setor.

O fato é que o fim da desigualdade racial no Brasil ainda está longe de se tornar uma realidade, e o caminho para mudar esse quadro é a inclusão.

Diante das questões mencionadas, o objeto principal do presente trabalho é analisar e investigar a inclusão de profissionais negros no setor financeiro e se a sub-representação desses profissionais deve-se a fatores institucionais ou falta de capacitação.

Para atingir o objetivo proposto o trabalho se estruturou da seguinte forma:

- Exposição do problema, e justificativa;
- Referencial teórico: onde são apresentados aspectos relativos às questões raciais na sociedade brasileira. Para tanto, a linha de raciocínio contemplou a presença de estruturas psíquica individual ou coletiva englobada no contexto da discriminação, quer no papel de vítima, quer no de agente discriminador. A referência teórica-base é Carone e Bento (2012), dentre outras julgadas necessárias para embasar a argumentação. Em seguida, é analisada a exclusão do jovem negro em determinadas áreas das companhias, buscando demonstrar as dificuldades experimentadas para entrar no mercado de trabalho, em

geral, desde a sua formação até as primeiras entrevistas e inclusão nas companhias. Para esse capítulo, a referência teórica-base é Bento e Beghin (2005). O próximo tópico se volta ao mercado financeiro e suas estruturas, sendo reflexos da discriminação existente na sociedade, de forma a buscar compreensão sobre os indicadores que são fundamentais para o entendimento desta questão. A referência teórica-base é Barbosa (2008). No último tópico do referencial teórico são apresentadas as particularidades da mulher negra no mercado financeiro, conhecido como um nicho de difícil atuação para as mulheres. A referência teórica-base é Collini (2013).

- Após o referencial teórico o estudo apresenta a Metodologia, onde os métodos para validar cientificamente o trabalho são delimitados;
- Em seguida, nas conclusões do estudo, foi feita a análise para alicerçar a resposta a questão problema.

Apesar de encontrarmos atualmente empresas que adotam práticas de diversidade e inclusão, ainda existe uma dificuldade de inserção no mercado de trabalho de pessoas negras, consideradas do grupo minoritário, quais sejam, as que não estão nos padrões da sociedade, construído ao longo dos anos.

2 O PROBLEMA

Num mundo globalizado, regionalismos, diferenças étnicas, de gênero, de idade, religiosas, culturais, dentre outras devem ser levadas em consideração nos processos de recrutamento e seleção contemplando uma força de trabalho diversa e igualitária. Neste sentido, a escolha do profissional deve ser feita com base em critérios de ética e justiça, procurando o ajustamento entre os atributos ou características que as pessoas devem possuir com os requisitos que a função exige ou a organização procura.

Ainda que o Brasil seja um país diversificado e com a forte presença da miscigenação, há uma desigualdade quanto aos aspectos sociais se comparados com os não-negros. Os brasileiros gostam de se imaginar como uma sociedade sem preconceitos de raça ou cor. Mas, por outro lado, é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial. (FLEURY, 2000).

A ampliação da presença negra nas grandes corporações, no entanto, é um desafio – a área de finanças não foge a essa lógica, mesmo com programas que contemplam a diversidade étnica, profissionais que atuam em programas de diversidade em empresas afirmam que a dimensão racial é a que mais suscita resistências, dificultando a mudança no cenário das desigualdades raciais.

Para atuar no mercado financeiro é necessário ter uma formação teórica e técnica na área. Não há um curso específico para exercer essa função, mas cursos como Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas capacitam profissionais para trabalhar com finanças.

Após mais de uma década dos programas de ações afirmativas nas principais universidades do País, cerca de 1,8 milhão de jovens, quase metade negras e negros, pressionam o mercado de trabalho em busca de inserção qualificada. Estudo publicado pelo IBGE mostra que, nos últimos 10 anos, quase triplicou o percentual de negros e negras no Ensino Superior.

Diante do anteriormente exposto, a questão-problema pode ser delimitada com a seguinte questão:

em que medida a dificuldade de inclusão do profissional negro no mercado financeiro é estrutural ou resultante da falta de capacitação para o exercício das funções?

O objetivo é investigar as barreiras encontradas por profissionais negros para adentrar ao mercado de trabalho no setor financeiro, determinando trata-se de racismo estrutural/institucional ou falta de capacitação destes para o exercício das funções.

2.1 Justificativa

A necessidade de compreensão dos entraves existentes para a inclusão de profissionais negros no mercado financeiro, revela-se como um tema de interesse tanto pela comunidade acadêmico-científica, como pela sociedade em geral, especialmente, pela população negra. Portanto, o estudo justifica-se.

3 METODOLOGIA

Este estudo, configura-se a partir de pesquisa bibliográfica que segundo Vergara (1997, p.46). “É o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas”, capaz de fornecer o instrumental analítico para o desenvolvimento do contexto que configura a totalidade na qual surge o fenômeno.

A pesquisa bibliográfica envolve os aspectos teóricos necessários para ampliar e aprofundar o conhecimento sobre: diversidade social e inclusão da população negra nas organizações fazendo um recorte na área financeira.

A pesquisa pode ser considerada também como descritiva. Para Vergara, (1997 p.45) as pesquisas descritivas “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Questões Raciais

Para adentrar às considerações pretendidas para esse estudo, propõe-se, nesse capítulo, fazer uma breve incursão no contexto histórico das questões raciais que permeiam a sociedade brasileira, para se proporcionar melhor compreensão sobre os aspectos aqui apresentados.

Em um amplo quadro de modernização e transformação da sociedade brasileira, com o processo que culminou na edição da Lei Áurea, em 1888, e o fim do Império, em 1889, sucedendo-se um momento de adaptação do controle social a essas transformações, a criminologia como ciência foi bem-vinda no país. Tais transformações exigiram uma redefinição do tipo de ordem, de modo que as concepções de cidadania e de Estado passaram a ser consideradas mais adequadas para um Brasil que ainda precisava ser planejado e constituído (SANTOS, 2012).

Nesse momento histórico, que abrangeu o período compreendido entre o fim do Império e o início da República Velha, vislumbrou-se a formação de uma sociedade urbana e industrializada, modernizada, mantendo-se, contudo, o pensamento autoritário. Ou seja, tal modernização nada mais foi do que uma imposição de modelos sociais e econômicos pela elite política hegemônica e pelas classes dominantes (FANON, 2018). Em consequência do contexto autoritário no qual esse processo ocorreu, a modernização brasileira também foi um processo autoritário, em que as classes dominantes impuseram seus interesses e impediram a participação popular (SANTOS, 2012).

Foi nesse modelo de sociedade rigidamente hierárquico e autoritário que se tentou organizar uma nova divisão do trabalho; estava-se, pois, diante de uma sociedade influenciada pelo formalismo jurídico português, pela ideologia católica e pela estratificação institucionalizada, que coloca a necessidade e a obrigação dos grupos dominantes de abandonar o trabalho escravo e construir uma nova ideologia onde a hierarquia escrava fosse mantida intacta (SANTOS, 2012).

Contudo, conforme Bento (2003), a substituição da mão-de-obra à época foi

um processo complexo, tendo-se revelado a Lei do Ventre Livre como o marco inicial da intervenção do Estado no campo da mão-de-obra nacional. Foi, pois, a partir desse momento que foram definidas as estratégias da elite para controle da transição, que dizia respeito não apenas à incorporação do liberto e do imigrante, mas, também, ao surgimento na estrutura social nesse momento histórico, especialmente em grandes centros urbanos, como Rio de Janeiro e São Paulo (FAUSTINO, 2020).

Naquela época, além da substituição do trabalho, que implicou uma mudança econômica, também se vivenciou um processo de transformação social e cultural. Assim, o que se tem é que não somente surgiram como formas institucionais de violência e coerção necessárias ao trabalho assalariado forçado, como também transformações que potencializaram tal trabalho (FAUSTINO, 2020).

Nas grandes metrópoles europeias, o medo das elites face aos perigos decorrentes das novas formas de vida no meio urbano traduziu-se na preocupação com a criminalidade. Desse modo, o crime acabou sendo visto como uma das consequências da urbanização, associada às condições de vida do proletariado e à pobreza. Essa mesma preocupação se manifestou na sociedade brasileira, nas mudanças sociais no ambiente urbano também seriam identificadas com uma mudança no perfil do crime (AZEVEDO, 2014).

O que tornava a situação muito preocupante, do ponto de vista das elites, eram os perigos inerentes ao acelerado processo de urbanização, visto que se combinavam com os colocados pelas peculiaridades do país. O passado da escravidão com o seu consequente legado de profundas desigualdades, a diversidade racial que impedia a formação de uma população desejada, semelhante a europeia, e a ausência (tão verificada naquela época) de formação moral da população, fruto da mistura de diferentes grupos raciais e a presença desses grupos raciais atávicos e amorais têm sido vistos pelas elites como verdadeiros obstáculos à constituição do novo regime social e político (AZEVEDO, 2014).

As estratégias utilizadas no processo de libertação dos escravos negros brasileiros permitiram que mudanças ocorressem sem rupturas violentas, possibilitando o equacionamento de uma sociedade liberal, aqui considerada, com a

ausência de equidade. Parte do esforço intelectual e político em buscar a convergência e a reconciliação dessas condições díspares foi resolvida no contexto do controle social (BENTO, 2003), formando um violento aparato estatal de apoio a essas ambições ininterruptas. Essas instituições, que segregavam e mantinham a hierarquia social, apoiavam o que hoje identificamos como racismo institucional (AZEVEDO, 2014).

Do ponto de vista do controle social de massa, era do interesse da elite preservar a relação de exploração do trabalho negro, que não dependeria mais de medidas presentes na unidade produtiva, mas fora dela, mantendo o ex-escravo tutelado, controlado e vigiado, assegurando a permanência no funcionamento do novo sistema idealizado e recebido de práticas punitivas nascidas com a escravidão, que subordinava e vinculava as populações “não brancas” ao controle social (FAUSTINO, 2020).

O Estado brasileiro, então, estabeleceu uma ordem jurídica e política que, por meio da violência e da força, produziria políticas e leis estaduais que reproduzissem os papéis sociais de submissão e comando. Portanto, o aparato estatal aparece como um dos perpetradores da violência institucional e material, segregando e estratificando, sustentando o que hoje é denominado racismo institucional (LIMA, 2011).

Durante o Império, obstáculos legais explícitos e ocultos ao acesso de ex-escravos ao trabalho, privado ou público, privaram eles de terem uma vida melhor após o período de escravidão. Muitos deles não tinham roupas ou itens de higiene para viver após este período, eles eram reprimidos pela polícia constantemente, sendo acusados de vadiagem. Enquanto o Estado brasileiro estava preocupado com o tema de segurança pública, pois tratavam os negros não dependentes na categoria de potenciais perturbadores da ordem, devendo, por essa razão, ser reprimidos. O artigo 1.º do Decreto de 11 de dezembro de 1830 explica esse preconceito racial esclarecendo que somente os desgarrados que não pudessem se sustentar seriam assediados pela aplicação da regra (AZEVEDO, 2014).

O controle físico do ex-escravo na passagem da unidade produtiva, ou seja, da

esfera privada e da competência do fazendeiro para o espaço público, permaneceu da mesma natureza que nega a dignidade desse grupo. (AZEVEDO, 2014).

É importante que se destaque o desinteresse do Estado na integração desses ex-escravos na sociedade, tal como foi demonstrado na chegada de imigrantes europeus a partir de 1818 e teve um aumento em 1850, pois, os grandes fazendeiros estavam preferindo seguir o regime da mão de obra assalariada. Com os imigrantes do que pagar um preço mais alto com os escravizados, sendo assim um bom negócio para eles. Os imigrantes se beneficiaram dos incentivos iniciais de ordem financeira para a formação de uma nascente nas atividades na agricultura ou industrial.

Ao longo desse período, os escravos que, valendo-se de brechas legais, conseguiram escapar do regime que lhes negava sua dignidade. Eles eram trazidos, em sua maioria à condição de réus, com exceção daqueles que eram “adotados” por alguém que lhes assegurasse as bases estruturais necessárias à promoção de uma correta integração na sociedade, que, de forma proposital, os excluía. Assim, nesse momento histórico, esses ex-escravos tornaram-se perturbadores da ordem pública e criminosos para o Estado (LIMA, 2011).

Desse modo, pode-se afirmar que, nesse momento, a discriminação verificada no texto da lei era latente, já que o indigente com renda, o nobre ou pessoas de boas origens não eram tidas como criminosas, ao contrário do liberto e do ex-escravo. Isso porque, ainda que eles tivessem obtido sua liberdade de alguma forma, não conseguiam obter o necessário apoio estatal para superar o abismo existente entre a vida em escravidão e a liberdade. Especialmente no que tange ao financeiro inicial para capacitação e subsistência para ingressar no mercado de trabalho livre. Assim, sob essa perspectiva, eles eram considerados criminosos, vadios e passíveis de perseguição pelo Estado (FAUSTINO, 2020).

Verifica-se, pois, que o centro de gravidade do racismo transmutou-se das páginas da lei para o aparato criminal, a polícia e a segurança pública, passando a ser explicitamente legalizado para formas rotineiras, mas igualmente intimidantes e coercitivas daquele que ficou denominado como racismo institucional (RAMOS; MUSUMECI, 2005). A ser mais bem abordado nos capítulos seguintes, em razão da

complexidade que o seu conceito comporta.

É nesse contexto que Carone e Bento (2012) situam seus apontamentos sobre o branqueamento e a branquitude na psicologia social do racismo, que correspondem, conforme os autores, à disseminação de teorias raciais segundo as quais os europeus eram superiores sobre os demais povos. Isso teria influenciado fortemente a elaboração e medidas políticas voltadas à concretização desse ideal, de modo a se contar com um país menos negro e mais branco.

No capítulo seguinte, a atenção será dispensada às tratativas sobre o jovem negro no mercado de trabalho, em geral.

4.2 Exclusão do Jovem Negro No Mercado De Trabalho

Para avaliar aspectos relativos à exclusão do jovem negro do mercado de trabalho é preciso retomar a concepção de racismo institucional/estrutural, adentrando mais especificamente a ele.

As desigualdades a que a população negra está submetida têm sua origem no dito racismo estrutural, institucional ou sistêmico presente na sociedade brasileira. O racismo é uma aprendizagem que produz desvantagens variadas que geram um acúmulo de condições sociais desfavoráveis no que diz respeito ao acesso a bens culturais e materiais, além de educação, saúde e trabalho.

Santana (2021), referindo-se à relação entre sociedade brasileira e raça, apresentou ideias consensuais em relação às representações atribuídas aos negros, indicando uma constelação de representações, situando o leitor acerca dos fatos ocorrentes no século XX.

Primeiramente, cumpre destacar que o termo constelação é utilizado para expor os dois pontos de uma mesma representação: o primeiro é o da “constelação”, também denominado “sistema de representações sobre o negro”, que corresponde a uma tendência que perdurou por toda a Primeira República, estendendo-se, a partir de 1940, até os anos 90. Listando como primeiro consenso representativo a inexistência de linha de cor; segundo, é a ideia de que a população negra seria uma parcela da sociedade que apresenta situação supersticiosa, deplorável e doentia,

tanto moral como intelectual, envolvida em toda sorte de vícios, e, sobretudo, ignorante (SANTANA, 2021).

Seria, pois, um povo fora do mundo da cultura, não havendo, para eles, possibilidades de civilização; o terceiro consenso é que havia pouco preconceito racial no Brasil, no máximo uma discriminação individual, não se podendo falar, contudo, em preconceito em termos institucionais, sociais (SANTANA, 2021). Seria o “preconceito pessoal”, defendido por Duarte (2018) e, posteriormente, por Netto (2012), com o nome de “preconceito de marca”.

Segundo Santana (2021), uma nova “constelação”, também chamada de “sistema de representação negra”, o primeiro consenso aqui destacado, se dá pelo entendimento de que não existem grupos de descendência formados por raças, mas grupos de cores, aparência e estética, isto é, um sistema de classificação baseado em fenótipos.

Esse consenso prevaleceu durante toda a Segunda República até o final da década de 1960, quando surgiu a expressão Democracia Racial, revelando-se esse como:

[...] um período da história do Brasil moderno em que realmente se fez um experimento sério de integração do negro à vida nacional. Esse negro já não é mais visto como a massa moral e intelectualmente inaproveitável, deplorável.

Não, essa massa é agora o povo brasileiro, o nosso povo. Ela é integrada de diversas maneiras, ela é integrada, principalmente, através da idéia de afrobrasileiro, da cultura afro-brasileira (SANTANA, 2021, p. 5).

Tal consenso alimentou a concepção de Democracia Racial no período, assim como a premissa de que as desigualdades no Brasil são fruto da luta de classes.

O termo não é tanto “classe social”, mas é “classe”. Alguém como Pierson, em 1939, trabalhando na Bahia com as idéias que trouxe de Chicago, usa simplesmente aquela classificação weberiana de classes como grupos abertos, ou seja, fundado sobre relações sociais abertas, para caracterizar o Brasil. Ao observar a sociedade brasileira, diz: não existem grupos fechados em termos raciais. A raça, por definição, seria um grupo fechado, seria um grupo de pertença hereditária, um grupo de descendência, ora isso não existe aqui, então, o que existe aqui não são “raças”, mas classes. Não classes no sentido marxista, mas classes no sentido weberiano, grupos abertos, as

peças passam a ser brancas, passam a ser pardas, passam a ser morenas, quer dizer, são grupos abertos. Do lado extremo está quem trabalha com um referencial teórico bastante sistemático e esquematizado como o marxismo e que também olha para a sociedade brasileira e diz: realmente o que está acontecendo na sociedade brasileira é um conflito de classes, nitidamente é um conflito de classes, no sentido marxista. Está em formação no Brasil um sistema capitalista, um sistema de formação de um proletariado. Dizer que essas pessoas são negras, tudo bem, é um epifenômeno, é acreditar muito na aparência que tomam os conflitos sociais, na aparência racial. Mas na verdade o que está em jogo, o que está em formação no país é a luta de classes. O exemplo típico dessa posição é o Costa Pinto falando do Rio de Janeiro. As formações raciais no Brasil são epifenômenos, são coisas de quem realmente não entendeu completamente o espírito, a essência da história, o motor da história na sociedade brasileira. O consenso sobre as “classes” é portanto muito forte (SANTANA, 2021, p. 4).

A partir das décadas de 1950 e 1960, formou-se uma elite intelectual de cientistas sociais engajada nos estudos das relações raciais. Suas façanhas revelaram uma nova fase que consiste em cerca de quatro descobertas importantes para esse estudo.

A primeira descoberta é que existe no Brasil uma linha de cor que separa brancos de pardos e pretos. Segundo Geledes (2013), nas sociedades da diáspora negra existe uma linha de cor que segrega as pessoas mais escuras, mantendo uma hierarquia de cores em que as pessoas de pele mais clara são situadas em lugares privilegiados. A partir dessa segregação outras hierarquias se estabelecem, valorizando de forma hierarquizada e diferenciada a diversidade de gênero e de papéis sociais na sociedade, tais como, homens brancos heterossexuais em lugares privilegiados e os elementos femininos dos diversos grupos raciais em situação de inferioridade. A “linha de cor determinará, para todas as pessoas de pele escura, os lugares de maior desvalorização” (GELEDÉS, 2013, p. 12).

A segunda descoberta desvelada pelos estudos aqui mencionados é no sentido de que existe uma discriminação institucionalizada na linha de cor, consubstanciando-se, assim, em uma desigualdade reproduzida em um formato amplificado ao longo do tempo; “As desigualdades raciais no Brasil não cessam de aumentar. É mais do que uma permanência, é mais do que um legado, elas aumentam” (SANTANA, 2021, p. 5).

A terceira descoberta é feita na identificação de que a desigualdade não se

deve apenas ao passado, “Ou seja, o sistema educacional discrimina, o sistema ocupacional discrimina, e o sistema de distribuição de rendimentos discrimina” (SANTANA, 2021, p. 6).

A quarta descoberta aponta no sentido de que um dos pilares fortificantes das desigualdades e da discriminação é a educação.

Como alerta Dávila (2016), é possível pensar a dinâmica das relações raciais no Brasil a partir de um imaginário social que, por sua pluralidade e multiplicidade, contrasta com a idealização rígida de que se tem a formação de uma nação em que a hibridização biológica transbordou para todas as esferas da vida social. O autor observa ainda que a continuidade dessa idealização é atravessada por práticas ancoradas na verdade, assim tida a constituída em diferentes momentos históricos por saberes de cunho científico, religioso, dentre outros.

A esse respeito, importantes são as considerações de Ribeiro (2016), segundo o que relatou sobre o trabalho escravo, núcleo do sistema produtivo no Brasil colonial, este foi substituído gradativamente pelo trabalho livre ao longo do século XIX. No entanto, esta substituição ocorreu de forma particularmente exclusiva. Mecanismos legais, como a Lei de Terras de 1850, que legalizava a apropriação desigual da terra entre grupos étnico-raciais; e a Lei de Abolição de 1888, que, apesar de libertar os escravos, não previu políticas voltadas à inclusão da população ex-escrava de uma dimensão política, econômica e social, além do processo de incentivo à imigração, na virada dos séculos XIX e XX, forjaram um cenário de desigualdade racial no acesso ao trabalho.

O capital social, que se refere às redes de relações baseadas na reciprocidade entre os agentes sociais mais dotados de recursos (BOURDIEU, 1986), e o capital escolar tornaram-se fatores decisivos em um novo regime de regulação das relações étnico-raciais. As vantagens concedidas aos colonos imigrantes europeus, por meio de parcerias e aporte de importantes fundos públicos, funcionaram como capital social no jogo das disputas de terra (FIGUEIREDO, 2003).

Outro aspecto a ser considerado é que os imigrantes europeus passaram por um rápido processo de mobilidade econômica ascendente, com foco nos setores mais

dinâmicos da economia. Nesse sentido, as desigualdades observadas no processo de mobilidade econômica e inclusão devem ser explicadas não apenas como resultado de diferentes pontos de partida, mas também como reflexo da desigualdade de oportunidades de ascensão social logo após a abolição (RIBEIRO, 2016).

Como reflexo desse período, durante o século XX, não obstante as grandes mudanças sociais ocorridas no país, tanto no campo da urbanização e da modernização econômica, quanto da ampliação das oportunidades culturais e educacionais, não se experimentou uma trajetória de redução da desigualdade racial. Também foi possível notar “a piora da posição relativa dos negros nas posições superiores da estrutura de ocupações, derivada, em grande parte, da crescente desigualdade de acesso de brancos e negros no ensino superior” (JACCOUD, 2008, p. 58).

Nesse sentido, Hasenbalg (1979) apontava, no final da década de 1970, que a discriminação racial e o preconceito operavam como critérios restritivos na alocação de cargos no mercado de trabalho, favorecendo sobremaneira os brancos, após mais de cem anos de abolição da escravidão no país. A raça foi mantida como um símbolo de posição subordinada na divisão hierárquica do trabalho, tendo continuado a fornecer justificativas para o confinamento de membros de grupos raciais subordinados ao que o código racial da sociedade chamava de seu devido lugar.

Segundo Dávila (2016), se a ambiguidade era um traço característico da classificação racial das sociedades latino-americanas, isso não impediu que parte significativa da população fosse permanentemente racializada no cotidiano, assumindo, com isso, sua identidade negra como forma contrastante e única em relação ao outro (branco) para fins de reafirmação de seus direitos e condição de humanidade.

O conceito racismo institucional surgiu nos Estados Unidos na década de 1960. Segundo Lima (2011, p. 4), os objetivos da criação do conceito foram de

[...] especificar como se manifesta o racismo nas estruturas da organização da sociedade e nas instituições, para descrever os interesses, ações e mecanismos de exclusão estabelecidos pelos grupos racialmente dominantes.

Desse modo, a partir das considerações até aqui reproduzidas, deve-se atentar para o fato de que, no Brasil, o racismo teve suas raízes na escravidão, que durou mais de três séculos, tendo sido um dos últimos países do mundo a abolir essa prática (SANTANA, 2021). Contudo, como demonstrado, mesmo após a abolição da escravatura, por meio da assinatura da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, a população negra permaneceu marginalizada, com acesso ao trabalho distribuído desigualmente, lhes restando tão somente cargos subordinados para ocupar.

Diante disso, como bem-posto por Santana (2021), deve-se considerar que há uma construção histórica do racismo no país. Nesse contexto, conforme o autor, a contribuição do Estado para a manutenção das desigualdades é clara na não instituição de políticas públicas capazes de promover a equidade e verdadeira representatividade, reconhecendo, assim, as diferentes especificidades étnico-raciais em saúde.

Um aspecto que impede a de políticas e práticas públicas antirracistas o paradoxo central reproduzido por López (2012) em sua obra. Segundo a autora, a parcial ausência de reflexões acerca do racismo institucional pode ter relação com a dificuldade que as próprias instituições têm de reconhecer tais mecanismos e se examinarem enquanto (re)produtoras do racismo. Para incluir políticas que garantam a equidade étnico-racial, a instituição precisa assumir a (re)produção do racismo institucional para justificar a implementação de tais políticas.

Tal narrativa segue ao encontro do que predito por Bento e Beghin (2005), segundo quem, no mundo do trabalho, o processo de exclusão que é vivenciado por jovens pretos e pardos revela uma maior dificuldade destes em encontrar ocupação, com menores rendimentos e maior informalidade nas relações trabalhistas.

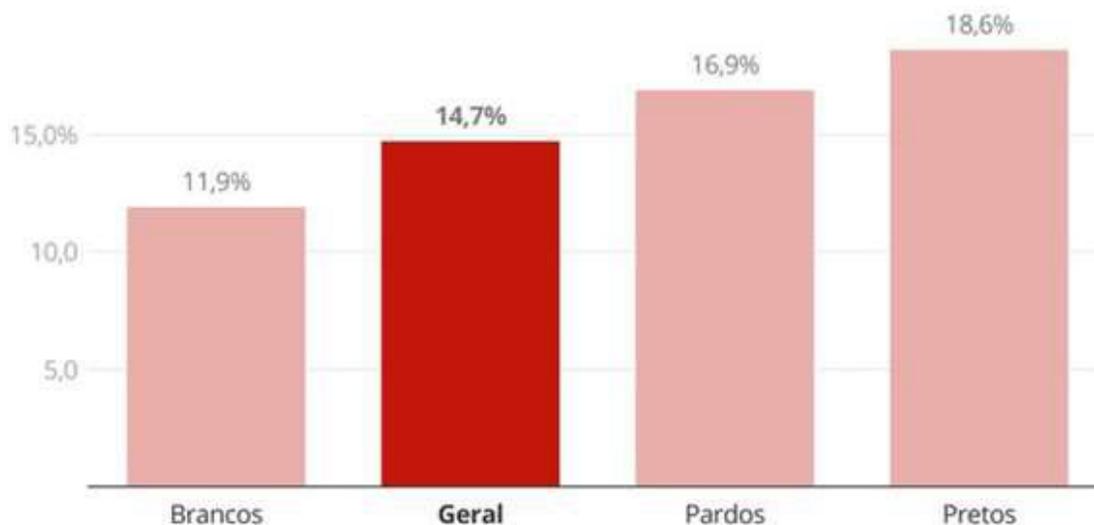
Com a pandemia, esse quadro se agravou, crescendo o percentual de desemprego de jovens pretos e pardos, que correspondia, em 2020, a aproximadamente o dobro do registrado para jovens brancos. Isso porque, do total de desempregados (12 milhões), 6,7 milhões são jovens na faixa etária de 14 a 29 anos. Destes, 2,32 milhões são brancos e 4,36 milhões são pretos ou pardos (integrantes

da população negra, portanto). A Figura 1 ilustra essa disparidade existente no mercado de trabalho brasileiro:

Figura 1. Desempregados no país por raça – 2020

Taxa de desemprego, por cor ou raça

Historicamente, indicador é maior entre pretos e pardos que entre os brancos



Fonte: IBGE, 2020

Diante dos apontamentos, e considerando-se o objetivo do presente estudo, dedica-se o capítulo seguinte a versar especificamente sobre o mercado de trabalho financeiro, objeto do presente estudo.

4.3 O Mercado De Trabalho No Setor Financeiro

De acordo com a Comissão de Valores Mobiliários – CVM, pode-se definir o sistema financeiro como sendo o conjunto de instituições e de instrumentos que tornam possível o fluxo financeiro no país, interligando poupadores e tomadores no cenário econômico. Normalmente, a segmentação do mercado se dá em quatro mercados principais: o monetário, o de crédito, o de câmbio e o de capitais

(PRESENTE, 2019).

O mercado monetário é constituído essencialmente por instituições financeiras e pelo Banco Central, para onde os fundos são transferidos com um prazo de um dia, essencialmente para controle de liquidez. No mercado de câmbio, ocorre a conversão de moedas estrangeiras em moedas nacionais, que é regulamentada pelo Banco Central, podendo, ainda, intervir eventualmente para o exercício de sua política cambial. O mercado de crédito é composto por todos os agentes deficitários e superavitários da economia, com as instituições financeiras intermediando as trocas de capital e cobrando pela prestação desse tipo de serviço, cuja remuneração consiste na diferença existente entre a taxa de empréstimo e a de captação (GALZERANO, 2021).

Tanto o mercado de crédito quanto o de capitais abrangem o fluxo de recursos de agentes superavitários para agentes deficitários. No entanto, no mercado de crédito, as instituições financeiras concentram os recursos dos poupadores e depois emprestam aos tomadores. Já no mercado de capitais, esse fluxo ocorre diretamente entre os agentes, com a presença de uma instituição financeira que dá suporte à operação. Nesse caso, as instituições financeiras atuam no mercado como prestadoras de serviços, assessorando na formação de preços, estruturando operações, atraindo clientes, oferecendo liquidez, distribuindo títulos no mercado etc.. Dessa forma, o poupador é quem assume o risco da dívida, e não a instituição financeira que recomendou a operação (SILVA, 2019).

A Comissão de Valores Mobiliários define o mercado de capitais como o segmento do mercado financeiro no qual são criadas as condições para que as empresas captem recursos diretamente de investidores, por meio da emissão de instrumentos financeiros, com o objetivo principal de financiar suas atividades ou permitir projetos de investimento (GALZERANO, 2021).

Portanto, o mercado financeiro é em sua essência o lugar onde pessoas, empresas e instituições financeiras trocam capitais, ele cria o elo entre pessoas e empresas que possuem capital, (agentes excedentes), com pessoas e empresas que necessitam desse capital, (agentes de déficit). Em outras palavras, o objetivo desse

mercado é a intermediação financeira, na prática, quando a pessoa ou empresa empresta seu dinheiro, esperando um retorno. Serve, portanto, para satisfazer diversos tipos de necessidades econômicas, tanto as deficitárias quanto as superavitárias, pois coloca em um só lugar muitos vendedores e compradores interessados, facilitando assim a negociação. Por isso se diz que o setor financeiro talvez seja o mercado mais globalizado (SILVA, 2019).

De acordo com Fonseca, Meirelles e Diniz (2010), são muitos os estudos que apontam a grande importância que as instituições financeiras têm para o desenvolvimento econômico do país. Conforme os autores, a perspectiva pioneira nesse sentido, apresentada por Schumpeter em 1911, põe a inovação no centro de todo o processo de desenvolvimento, associando-a à necessidade de crédito para que se possa viabilizar sua elaboração e conseqüente implementação.

Em meio a isso, ainda de acordo com Fonseca, Meirelles e Diniz (2010), o mercado financeiro exerce papel fundamental na dinâmica econômica do país, já que incumbe a ele a disponibilização de recursos para a viabilização de projetos inovadores que possam fazer com que o nível de desenvolvimento local suba vertiginosamente.

Tal relação estabelecida entre mercado financeiro e inovação tem-se apresentado a cada dia mais imbricada, considerando-se que o movimento unidirecional de crédito financiador da inovação também revela transformação, atingindo de maneira mais intensa o próprio sistema financeiro que, a seu turno, direciona mais recursos e atenção às inovações que tenham capacidade de impactar o próprio setor (CHRISTENSEN, 2012). Em outras palavras, as inovações que fazem sentido são justamente aquelas que criam um ambiente no qual a ocorrência de mudanças na estrutura bancária passa a ser um contexto real, proporcionando, assim, dinamismo e maior avanço tecnológico.

O mercado de trabalho no segmento financeiro é efetivamente composto por homens heterossexuais brancos. A representatividade negra, mesmo com qualificações semelhantes aos profissionais brancos é baixíssima,

5 CONCLUSÃO

Como mencionado ao início, o objetivo desse estudo foi investigar as barreiras encontradas por profissionais negros para adentrar ao mercado de trabalho no setor financeiro, determinando se trata de racismo estrutural/institucional ou falta de capacitação destes para o exercício das funções existentes.

Primeiramente, deve-se compreender que o racismo estrutural/institucional consiste no termo que é aplicado para fazer menção à existência de sociedades que são estruturadas na discriminação que concede privilégios a determinadas raças em detrimento de outras. Deve-se ressaltar, ainda, que, muito embora se tenham leis que assegurem a igualdade entre todos, sendo este, inclusive, um princípio norteador da Constituição Federal Brasileira, lei maior do país, é certo que o racismo ainda persiste, às vezes velado, por vezes às claras.

Os principais resultados obtidos demonstraram que, no Brasil, a pobreza, a criminalização e a violência afetam desproporcionalmente a população negra. Os índices divulgados pelos órgãos competentes demonstram que, mesmo após décadas de ações positivas e políticas públicas específicas para os afrodescendentes, não se avançou no combate à exclusão, miséria e discriminação historicamente enraizadas, que afetam moradores de periferias, favelas e comunidades quilombolas. Isso produz reflexos, também, no mercado de trabalho.

Especialmente em relação à inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho do setor financeiro, verificou-se que o percentual atualmente existente é ínfimo em relação à quantidade de trabalhadores na área, o que não assegura a representatividade dessa parcela da população. Podemos ver o caso recente na fala da executiva da companhia NuBank, onde relatou que o acesso de profissionais negros na instituição financeira era difícil pois ela não poderia “nivelar por baixo” para dar oportunidade para estes profissionais (Cristina Junqueira, 2020), sem ao menos ter a empatia de que a falta de capacitação desses profissionais é resultado da grande falta ou prejudicado acesso ao ensino em nosso país por pessoas negras.

Tudo isso demonstra, na verdade, reflexos do racismo institucional/estrutural historicamente presente na sociedade brasileira. Não se tem preocupação real com a

capacitação ou não do profissional , o profissional negro em muitas situações de recrutamento e seleção sequer consegue ultrapassar as barreiras postas ao mercado para demonstrar que, sim, pode assumir as tarefas e apresentar um ótimo desempenho.

Diante do exposto, acredita-se que o objetivo foi atingido, bem como respondido à questão e o problema elaborada. Para estudos futuros, sugere-se um aprofundamento na temática, com estudo de caso em grandes empresas e multinacionais do setor financeiro sobre a presença de profissionais negros ocupando posições e liderança na companhia.

REFERÊNCIAS

DAVIS, Viola. **Viola Davis: “Se não há oportunidades, você é invisível”**. Valor Econômico, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/patrocinado/santander/cidadao-global/noticia/2020/10/22/viola-davis-se-nao-ha-oportunidades-voce-e-invisivel.ghtml>. Acesso em: 20 jan. 2020.

PRESENTE, Ronaldo. **Mercados Financeiros**, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/553591/2/eBook%20FCCC48-Mercados%20Financeiros.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia Estatística – IBGE. **Indicadores**, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 11 mar. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia Estatística – IBGE. **Indicadores**, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 11 mar. 2022.

CARONE, I.; BENTO, M. A. S. (Orgs.) **Psicologia Social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

BENTO, M. A. S. **Experiências inovadoras de maximização das oportunidades de trabalho para negros e mulheres**. In: SILVA JUNIOR, H. (org.). O papel da cor/raça/etnia nas políticas públicas de promoção da igualdade. São Paulo: Ceert, 2003. p. 10-32.

BARBOSA, M. I. S. **Ações Afirmativas: Polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do Estado**. Brasília, 2008.

COLLINI, S. Sold out. **London Review of Books**, v. 35, n. 20, p. 3-12, 2013.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. São Paulo, SP; 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo, SP: Atlas, 1997.

SANTOS, G. A. **A invenção do ser negro**. São Paulo: Educ/Fapesp; Rio de Janeiro: Pallas, 2002.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2018.

FAUSTINO, d. Notas sobre a sociogenia, o racismo e o sofrimento psicossocial no pensamento de Frantz Fanon. **Revista eletrônica interações sociais**, Porto Alegre: FURG, v. 4, p. 10-21, 2020.

AZEVEDO, C. M. M. de. **Onda negra, medo branco: o negro no imaginário das Elites do século XIX**. São Paulo, Annablume, 2014.

AZEVEDO, Elciene. **O Direito dos escravos**. Lutas jurídicas e abolicionismo na Província de São Paulo. Campinas: Editora da UNICAMP, 2010, ISBN.

LIMA, M. **Serviço de branco, serviço de preto: representações sobre cor e trabalho no brasil**. Tese de doutorado, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

RAMOS, S.; MUSUMECI, L. **Elemento suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2005. (Coleção Segurança e Cidadania, 2).

SANTANA, B. **Continuo preta: a vida de Sueli Carneiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

DUARTE, C. G. **Por uma política do ínfimo : relações étnico-raciais em suas interfaces com a Educação Matemática**, Rio Grande do Sul, 2018.

NETTO, J. P. Crise do capital e consequências societárias. **Serviço social & sociedade**, São Paulo, n. 111, p. 413-429, 2012.

JUNIOR, P. J. C. **Desigualdades raciais e de gênero e ações afirmativas no Brasil - Geledes**, 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/desigualdades-raciais-e-de-genero-e-acoes-afirmativas-no-brasil/> . Acesso em: 11 abr. 2022

GELEDÉS – Instituto da Mulher Negra, **Guia de enfrentamento do racismo institucional**, Disponível em: <https://www.geledes.org.br>. Acesso em: 11 abr. 2022.

DÁVILA, J. **Diploma da brancura**: política social e racial no Brasil –1917 –1945. São Paulo: Editora UNESP, 2016.

RIBEIRO, C. A. C. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. **DADOS – Revista de ciências sociais**, v. 49, n. 4, p. 833-873, 2016.

BOURDIEU, P. **The forms of capital**. In: RICHARDSON, J. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, 1986.

FIGUEIREDO, A. **A classe média negra não vai ao paraíso**: trajetórias, perfis e negritude entre os empresários negros. Tese de doutorado em Sociologia, IUPERJ, Rio de Janeiro, 2003.

JACCOUD, L. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília, Ipea, 2008.

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

LÓPEZ, L. C. **O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde**. Interface – Comunic., Saude, Educ., v. 16, n. 40, p. 121-134, jan./mar. 2012.

BENTO, M. A. S e BEGHIN N. Instituto da Mulher Negra, **Juventude negra e exclusão radical**, 2005. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4583/1/bps_n.11_juventudeENSAIO4_Maria11.pdf . Acesso em: 20 abr. 2022.

SILVA, A. G. G. **Globalização e mercado financeiro brasileiro**: uma revisão de literatura. 2019. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Curso de Administração, Faculdade CESMAC do Sertão, Maceió-AL, 2019.

GALZERANO, L. S. A educação vai ao mercado financeiro: somos educação em debate. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, SP, v. 21, n. 00, p. e021041, 2021. DOI: 10.20396/rho.v21i00.8660130.

FONSECA, C. E. C.; MEIRELLES, F. S.; DINIZ, E. H. **Tecnologia bancária no Brasil – Uma história de conquistas, uma visão de futuro.** São Paulo: FGV-SP, 2010.

CHRISTENSEN, C. M. **O dilema da inovação:** quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. São Paulo: M.Books do Brasil, 2012.