

Negros são mais afetados por desemprego e informalidade

Políticas públicas Cotas nas universidades são importantes para mudar quadro, dizem especialistas

Mercado de trabalho é mais um traço da desigualdade racial

Lucianne Carneiro
Do Rio

Em um país marcado pela desigualdade racial, o mercado de trabalho brasileiro é mais um segmento da sociedade em que esta situação aparece. O desemprego é maior entre pretos (16,3%) e pardos (15%), considerando os dados para o ano de 2021 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A taxa de informalidade também é maior para negros (52,9% para pardos e 49,4% para pretos) que para brancos (43,8%). O índice mede a proporção das vagas informais em relação ao total de postos de trabalho. É ainda mais claro o deslize na renda: o rendimento médio de um trabalhador preto foi R\$ 1.907 em 2021, o que corresponde a apenas 57% daquele de um branco (R\$ 3.310).

Especialistas apontam que as diferenças refletem, para além de situações de discriminação e racismo, também uma trajetória prévia de oportunidades desiguais de acordo com a raça e o contexto social, especialmente no que se refere à educação. É neste contexto que destacam a importância das cotas para as universidades públicas no país — cuja lei completa dez anos em 2022 — como instrumento para mudar este quadro de desigualdade no mercado de trabalho.

A parcela de jovens pretos e pardos entre 18-24 anos em universidades públicas, que era de 32% em 2001, subiu para 40% em 2012 e depois para 52% em 2021, segundo estimativa do professor de so-

ciologia e ciência política no Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP/URRJ) Luiz Augusto Cotas em agosto de 2012.

"O acesso ao ensino superior público melhorou muito depois das cotas, embora o avanço tenha sido maior até 2016 e a situação esteja mais estagnada desde então. A política foi bem-sucedida, mas as cotas continuam necessárias", diz ele, que também coordena o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (Gema), lembrando que há discrepâncias da participação de pretos e pardos de acordo com o curso. "Cursos como medicina e engenharia têm fatia menor de pretos e pardos que outros. É preciso ter cuidado para não achar que a situação está resolvida quando se olham os dados da média".

O grau de instrução explica uma boa parte da diferença de renda entre brancos e negros no mercado de trabalho, afirma o pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) Rafael Guerreiro Osório, embora também haja influências regionais, por ocupação e tipo de atividade, por exemplo, além de questões ligadas à discriminação.

"A desigualdade racial é uma questão multidimensional. Parte da diferença de renda está ligada à diferença de educação, já que temos mais trabalhadores brancos com educação mais avançada que trabalhadores negros. Isso tem ra-

ções históricas e mesmo com as cotas das universidades ainda não mudou. Mas a desigualdade regional também ajuda a explicar por que temos mais negros no Norte e no Nordeste do que no Sul. Então há um efeito composição", aponta.

Na sua avaliação, a maior parte da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho não é explicada pela cor em si, mas por esse histórico prévio. "Quando chega no mercado de trabalho, o jogo já está jogado. A maior parte das diferenças que vão produzir desigualdade racial já está cristalizada ali", nota Osório.

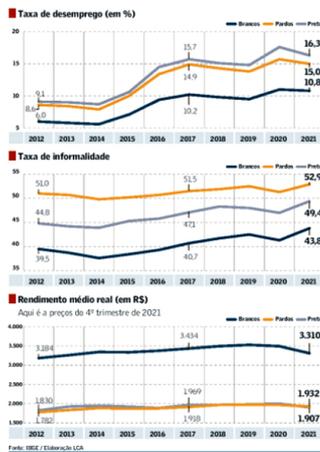
O economista da LCA Consultores Bruno Inaizumi concorda com a análise de que as discrepâncias do mercado de trabalho no que se refere à raça são uma consequência de outras diferenças. O descompasso entre brancos e negros no mercado de trabalho "existe e está comprovada há muito tempo", reforça ele.

"A desigualdade racial se estende para além do mercado, está em outros aspectos da vida: educação, violência, condições de moradia e até mesmo representação política. A desigualdade no mercado de trabalho é mais uma consequência de outras desigualdades que um fenômeno em si", diz ele.

Além disso, o economista chama a atenção para a "falida e expressiva diferença" entre os grupos populacionais (o de brancos e de pardos/negros) na questão de rendimento do trabalho. Essa disparidade se soma à questão de gênero: homens brancos têm renda média maior que a de mulheres brancas (R\$ 4.310 versus R\$ 3.410 em 2021), que por sua vez têm ren-

Os números da desigualdade racial

Pretos e pardos apresentam indicadores piores que os de brancos



dimento maior que o de homens pretos (R\$ 2.241) e pardos (R\$ 2.604) e mulheres pretas (R\$ 1.768) e pardas (R\$ 1.953). "Quem mais perde numa crise são os mais pobres e há correlação entre raça e renda. A desigualdade se acentua. Na pandemia, ainda houve um efeito maior entre as mulheres, que tendem a deixar mais o mercado para se ocupar com os cuidados com a família. Assim, mulheres pretas e pardas ainda sofreram mais", destaca.

Ativistas pedem medidas ao STF

De São Paulo

Grupos que defendem direitos da população negra protocolaram ontem no Supremo Tribunal Federal uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) que pede o reconhecimento por parte da corte de que no país vigora uma política classificada como uma política de morte de negros e negras.

A arguição também pede a criação de um plano nacional de enfrentamento ao racismo e medidas específicas, entre elas, medidas ligadas à saúde e à redução da letalidade de ações policiais contra a população negra.

A iniciativa partiu da Coalizão Negra Por Direitos e teve o apoio de sete partidos: PT, PSOL, PSB, PCdoB, Rede, PV e PDI. A coalizão é uma entidade que informa reunir mais de 200 organizações, grupos e coletivos do movimento negro.

Segundo Sheila de Carvalho, advogada, diretora do Instituto de Referência Negra Preegam e integrante da coalizão, esse é a primeira vez que a entidade vai ao STF com um pleito dessa amplitude. A data escolhida para o ingresso da arguição tem significado para parte do movimento negro, que lembra o 12 de maio como o início de uma sequência de mortes — a maioria das vítimas era negra — ocorridas em São Paulo em meados a uma crise de segurança.

A semana marca também os 134 da abolição da escravidão, data (13 de maio) que passou a ser chamada por ativistas de Dia da Abolição Inconclusa. A data que ganhou relevância no movimento negro é o 20 de novembro, que é o Dia da Consciência Negra.

Faltam exemplos de lideranças negras, diz economista e trainee

Do Rio

O economista Eron Rodrigues, de 24 anos, sabe que a oportunidade que conquistou como integrante da segunda turma de trainees da Magazine Luiza apenas para negros ainda é uma exceção no mercado de trabalho. Mas espera que essa realidade mude e quer contribuir para isso, com seu exemplo.

"Minhas experiências e o incentivo dos meus pais me trouxeram até aqui, mas sei que as oportunidades para negros ainda são poucas. Faltam exemplos de lideranças negras nas empresas e na política. Espero que eu possa me tornar uma referência", afirma ele, que diz sempre ter sonhado grande e espera fazer parte da lista Forbes Under 30.

Com apoio dos pais, ele carteiro e da cabeleira, formou-se pela Universidade Federal Fluminense (UFF), no polo de Campos dos Goytacazes. É o segundo de sua família a cursar o ensino superior, o primeiro em uma universidade pública, embora não tenha sido cotista. Isso porque a Lei de Cotas prevê a reserva de vagas apenas para alunos de escolas públicas, só depois é feita a seleção por renda e por raça. "Meus pais se esforçaram para pagar uma escola particular por acreditar na educação", conta.

O programa de trainees da rede de varejo, que gerou polêmica ao ser lançado em 2020 pela restrição a pessoas autodeclaradas como pretas e pardas, é parte de uma estratégia mais ampla de ampliar a diversidade racial na Magalu, ex-

plida a diretora-executiva de gestão de pessoas, Patrícia Puga. Outras iniciativas incluem a busca ativa de negros para posições de lideranças, "um olhar de diversidade racial" para o recrutamento interno e a formação de sua força de trabalho, além de uma adequação da lista de exigências para as vagas ao que realmente é necessário.

O movimento deu resultados. Em 2020, 538 dos funcionários da Magalu eram negros, mas o grupo só respondia por 16% dos líderes, segundo pesquisas internas. Mais recentemente foi feito um censo de efetivo dos trabalhadores, e essa fatia de líderes tinha subido para 40%. "Parte disso é que são bases diferentes, mas outra parte reflete essências nossas iniciativas", conta. (LC)



Para Eron Rodrigues, de 24 anos, experiência e incentivo do país são importantes, mas oportunidades são poucas

Branco tem chance 58 vezes maior de ter alto cargo em empresa

Juliana Schincariol
Do Rio

No início dos anos 2000, Wellington Silva participou de conselhos em companhias e jamais se deparou com outros membros da alta direção que fossem negros como ele. Passados mais de 20 anos, cresceram as discussões sobre diversidade racial no mundo corporativo, impulsionadas, sobretudo, pela adoção das métricas ESG (ambientais, sociais e de governança, na sigla em inglês) na análise de investimentos. Na prática, no entanto, a evolução é muito pequena.

Atualmente, alguns "boards" têm entre seus representantes nomes como Denísio Liberato (Neoenenergia), Rachel Maia (Vale, BB e CVC), Fausto Augusto de Souza (Cope) e W. Don Cornwell (Naturia). Estas pessoas negras representam uma fatia ínfima dos mais de 3.500 assentos nas companhias abertas no Brasil, entre conselheiros de administração, diretores-executivos ou financeiros.

ocupar alguns dos empregos mais bem remunerados do país é 58 vezes maior em comparação a uma pessoa não branca.

O estudo realizado entre janeiro e o maio de 2021, investigou o perfil racial da alta cúpula de empresas listadas na B3, com a análise de fotos publicadas na internet. Ao todo, foram pesquisadas 442 companhias e 3.561 cargos. Nessa primeira etapa, foram identificados sete potenciais conselheiros negros e 28 pardos. Entre CEOs e CFOs, notou-se que um diretor financeiro poderia ser considerado negro. Entre os cargos, a pesquisa apontou três diretores-presidentes e um CFO.

Na sequência, as informações raciais apuradas foram submetidas à validação das próprias companhias e 69 delas (15,61% do total) retornaram. Esse novo conjunto, que representou 727 cargos, apontou que 712 deles eram ocupados por pessoas brancas, nove eram amarelas, e seis delas, pardas. Não foi identificada nenhuma pessoa preta nesta segunda etapa en-

quando ocorre inclusão simbólica com objetivo de fazer concessões superficiais a grupos minoritários.

Há um descompasso entre quem tem o poder decisório nas companhias e o resto da sociedade, o que pode ser perigoso para as empresas, alerta o professor da USP. "É importante não transformar o assunto em um evento de marketing. A ideia do conselho diverso é oferecer novas perspectivas sobre o funcionamento da própria sociedade e para o seu próprio plano de negócios", afirma Gouvêa.

Ainda há entraves e vieses culturais para a ascensão de mulheres e negros na carreira executiva, uma etapa importante para quem deseja ingressar em um conselho, afirma Cristina Pinho, conselheira de administração da Ocean, empresa que não é listada na bolsa. A alçada a um cargo como este depende também de relações interpessoais. "A indicação de mulheres brancas parte de homens brancos, que predominam nos conselhos. Onde estão os homens negros? Não estão nos conselhos. Essa engrenagem se alimenta dela mesma".

Ainda são raros os programas específicos para a inclusão de negros em cargos de alta direção das empresas, diz Cassio Ruffino, sócio da MZ Consult e diretor de operações e de relações com investidores



Gouvêa, que além de lecionar na faculdade de direito da USP, é fundador do escritório PGLaw. Se a diversidade racial continuar baixa, corre-se o risco de "tokenismo", que deriva do termo inglês "token". O termo é empregado para

nida Faria Lima, em São Paulo. Quando participa de feiras e encontros com profissionais de relações com investidores, o próprio Ruffino se vê, na maioria das vezes, com o único negro presente. Estes eventos reúnem diretores analistas, gerentes e diretores, que futuramente podem se tornar os CEOs ou CFOs.

As grandes empresas têm a responsabilidade de serem influenciadoras para as pequenas, diz Rachel Maia, conselheira e fundadora da RM Consulting. "As companhias estão buscando indicações para uma maior pluralidade".

"Eu nem sequer imaginaria que conseguia fazer o curso superior de engenharia. Minha intenção era terminar o curso técnico e trabalhar em Curitiba", diz Fausto Augusto de Souza, representante dos funcionários no conselho de administração da Cope. Eleito em 2021, foi o único negro entre os candidatos. O executivo, que vive no interior no Paraná, cursou engenharia elétrica depois de ingressar na companhia e na sequência

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Valor Econômico - São Paulo/SP

Seção: Especial **Caderno:** A **Página:** 18