

INCLUSÃO

Igualdade ainda que tardia

» SAMARA OLIVEIRA*

Historicamente, a taxa de desocupação da população de pretos e pardos é maior em relação à de brancos. Essa diferença ocorre não só nos níveis de desemprego, mas também na renda. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, a taxa de desempregos para pretos e pardos passou de 12%, enquanto brancos correspondem a 9%.

Mulher, negra e desempregada, Bruna Gabrielle Oliveira, 22 anos, retrata essa realidade. Há mais de quatro meses ela enfrenta dificuldade para se recolocar no mercado de trabalho. Bruna conta que foi vítima de preconceito no emprego anterior, motivo que a levou a pedir demissão. “Era a única funcionária negra. Apesar de desempenhar a mesma função das demais, com as mesmas atribuições, sempre acabava fazendo o trabalho braçal, tarefas como lavar banheiro, panos de chão e subir com as caixas para o estoque”, conta.

Bruna confessa que chegou a se sentir responsável por considerar ter sido vítima de racismo na empresa. “No começo, comentava sobre essa situação com meu avô, também negro, e ele dizia que não se tratava de racismo. Passei, então, a me sentir culpada. Achei que eu estava me vitimizandando”, lembra. “Muitas vezes, antes de fechar o meu caixa, meus chefes conferiam se o valor estava certo. Observei que eles não faziam isso com a outra garota”, prossegue, revelando ter se sentido “validada” apenas quando conversou com outros amigos negros, e eles relataram ter vivido situações semelhantes.

A redução da desigualdade e a eliminação da discriminação em processos seletivos é a principal ação a ser implementada pelas empresas na nova ordem social, afirmam especialistas

Para ela, a gota d’água foi o episódio claramente preconceituoso protagonizado por seus chefes. “Eles pediram para eu lavar o banheiro, e eu disse que iria repassar essa função para a outra colega. Disseram, então, que gostariam que eu mesma fizesse o serviço, alegando que eu ‘já estava acostumada’. Decidi, finalmente, pedir demissão naquele dia.”

Gerente do portal nacional de recolocação profissional *Empregos.com.br*, Tábata Silva considera ser papel das empresas, no desempenho de sua função social, contribuir com a redução da desigualdade racial e eliminar a discriminação dos seus processos seletivos. “As vagas, afirmativas visando a inclusão racial

nas empresas privadas são um ótimo exemplo de por onde as companhias podem começar”, afirma.

A especialista pondera, no entanto, que não basta abrir vagas. Segundo ela, é necessário ter pessoas negras com empregos qualificados e em cargos de liderança. “É papel das empresas, no desempenho de sua função social, contribuir com a redução da desigualdade e eliminar a discriminação nos processos seletivos”, observa, salientando a importância da formação de uma equipe diversa, formada por pessoas pretas, pardas, brancas, com gêneros diversos e de diferentes classes sociais, com culturas e histórias diferentes umas das outras.

Tábata avalia, ainda, que, além de garantir o devido apoio a pessoas negras, é imperativo denunciar situações de racismo no ambiente de trabalho. “Nas empresas, é necessário ter canais seguros para que as pessoas possam fazer denúncias sem medo de represálias. Promover a diversidade racial e a devida segurança no mercado de trabalho é papel de todos”, diz.



As vagas afirmativas para inclusão racial nas empresas privadas são um ótimo exemplo de por onde as companhias podem começar”

Tábata Silva, gerente do portal de recolocação profissional Empregos.com.br

Arquivo pessoal



Professora Kelly Quirino diz que o afroempreendedorismo contribui com o chamado black money

Outros estudos mostram que o preconceito racial e as altas taxas de inatividade também são fatores decisivos para que pessoas negras partam para o próprio negócio.

O chamado afroempreendedorismo, por exemplo, vem ganhando cada vez mais espaço. Apesar disso, afirmam os especialistas, é urgente que empreendedores e as organizações entendam o papel essencial da diversidade, da igualdade e da inclusão para o desenvolvimento das empresas.

O empresário e CEO da 4Life

Prime Saúde Ocupacional, Alex Araujo, avalia que o problema está concentrado em pequenas e médias empresas com, no mínimo, R\$ 20 mil de faturamento e máximo de R\$ 300 mil. “São locais que, normalmente, não têm um RH muito bem estruturado e sofrem com a escassez de benefícios, como farmácias e supermercados, por exemplo. Na maioria dos casos, não existe um profissional dedicado a orientar colaboradores sobre os temas que acontecem no dia a dia, como casos de assédio sexual, racismo e violência”, explica.