

CONSCIÊNCIA NEGRA

No país mais negro fora do continente africano, profissionais pretos e pardos não ocupam nem 6% dos cargos executivos das empresas. Inclusão dessa população vai alavancar mercado

Equidade racial para um Brasil próspero

» PRISCILA CRISPI

O mês da Consciência Negra propõe o debate sobre as questões de raça no Brasil. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — Pnad 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 55,9% da população brasileira se autodeclara parda ou preta, indicações de cor que o IBGE usa para classificar pessoas negras. É a segunda maior população afrodescendente do mundo, atrás apenas da Nigéria.

Apesar de ser maioria numérica, brasileiros negros são minoria em espaços de comando e decisão no mercado de trabalho. De acordo com um levantamento realizado pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial com 48 grandes empresas brasileiras, cujo faturamento em 2022 correspondeu a quase 10% do Produto Interno Bruto (PIB) do país, apenas 5,8% de seus quadros executivos são ocupados por pessoas negras. Em todos os cargos dessas organizações, este contingente é de apenas 31,5%.

“Se você pensar em ações efetivas de inclusão trabalhista da população negra no Brasil, os números são praticamente os mesmos de 30 anos atrás. A discussão do problema, porém, avançou”, afirma Raphael de Lima Vicente, diretor da Iniciativa. O movimento é formado por instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo no ambiente corporativo e em toda a sua cadeia de valor.

O advogado e pesquisador defende que o convencimento da sociedade de que o racismo no

Ed Alves/CB/DA.Press



Anderson de Paula,
superintendente
nacional da Caixa
Econômica

Brasil existe foi um grande passo rumo à sua superação. “Historicamente, os formadores de opinião do país ou negaram o racismo ou disseram que este é um problema apenas social, de classe. Mas, hoje, temos um consenso de que a inclusão racial é importante. Estamos no meio de uma transformação de pensamento, e isso já é muita coisa”, diz.

Raphael ressalta que, agora, é preciso avançar de um discurso correto para ações práticas que mudem os sistemas de exclusão. “Incluir pretos e pardos será uma vitória do Brasil, não só do povo negro. Muitos executivos têm dificuldade de encontrar soluções para problemas do mercado porque não sabem como chegamos até aqui. A gente passa por cima da questão racial, que influencia diretamente a economia brasileira, e isso nos deixa míopes, incapazes de tratar problemas complexos”, defende.

Além de ampliar as perspectivas em nível decisório, para Neusa Nunes, economista e professora de ciências do consumo da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), a entrada de mais pessoas negras no mercado de trabalho traz benefícios financeiros: “Não é uma questão só de equidade e distribuição de renda, é também uma questão de inovação. Se existe diversidade, os produtos e bens são melhores, mais adequados, e se atende a parcelas do mercado que não estavam sendo atendidas.”

Setor público

Em vigência desde 2014, a Lei de Cotas (Lei nº 12.990) reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas

que se declarem de cor preta ou parda. A medida mudou o perfil dos quadros públicos no país, mas antes mesmo da norma, o ingresso em carreiras do governo representava uma oportunidade de driblar o racismo para muitos profissionais negros.

Anderson de Paula, 39 anos, é superintendente nacional da Caixa Econômica Federal e trabalha com gestão de risco, compliance e governança de fundos de investimento. Iniciou a carreira no setor público quando ainda não havia políticas afirmativas nos concursos do banco. “Não pude me beneficiar de nenhuma política de cotas, mas no serviço público, em tese, todo mundo começa do mesmo lugar e tem as mesmas oportunidades.”

Anderson pondera que “uma coisa é você entrar, outra, é progredir na carreira. Nunca percebi que minha raça fosse impeditivo ou benefício para evolução dentro da Caixa, mas se você pegar os números de pessoas negras em cargos de chefia, eles não refletem a demografia nem do país, nem da empresa”.

Hoje, com 20 anos de casa, o bancário afirma que uma boa medida para ampliar a diversidade em altos cargos da administração pública seria a inclusão de profissionais com diferentes perfis nas bancas que avaliam as progressões nas carreiras. “Embora eu seja a favor das cotas, é difícil implementar políticas afirmativas para cargos, porque o profissional selecionado pode acabar estigmatizado, com sua qualidade e liderança muito questionadas, o que poderia produzir um efeito reverso ao pretendido nas estruturas hierárquicas”, explica.