

Nesse sentido, em sua visão, ter negros decidindo sobre os aspectos subjetivos que são levados em conta na hora de selecionar as chefias, como já é feito no banco com mulheres, poderia mitigar possíveis discriminações.

Capacitação

Usada como justificativa para não contratação de profissionais negros, a falta de capacitação dessa mão de obra deve ser responsabilidade também de empresas que desejam ser reconhecidas como inclusivas. É o que acredita Juliana Kaiser, recrutadora e Diretora do Trilhas de Impacto, startup social que desenvolve soluções para educação corporativa e para a implementação da agenda ESG nas empresas.

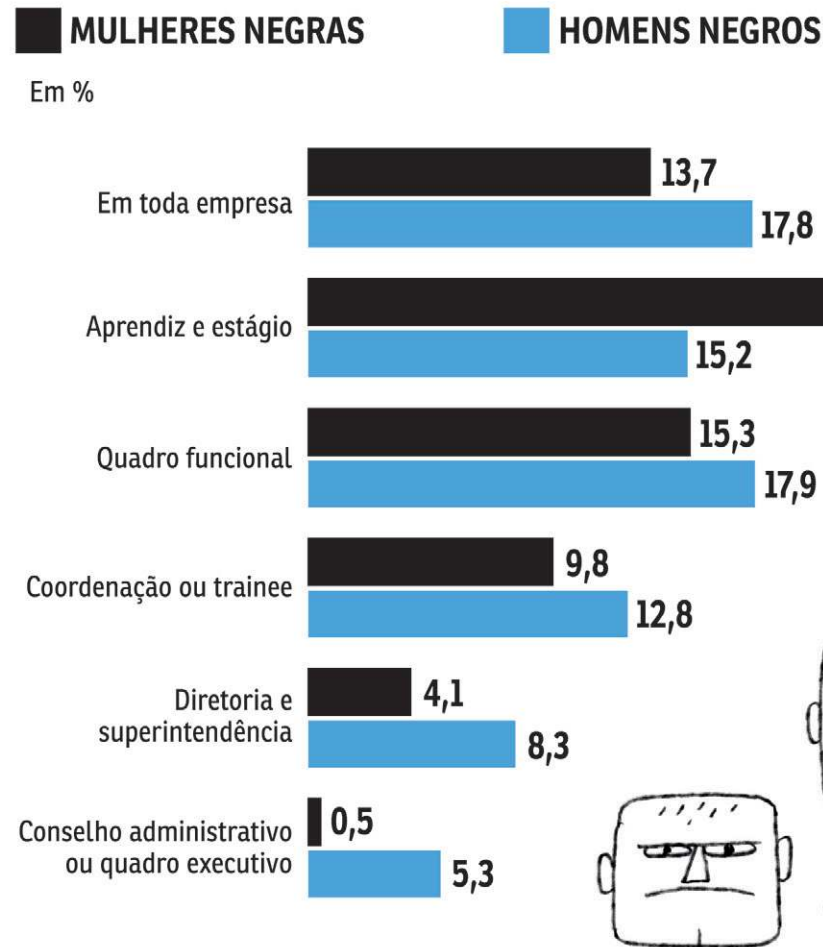
A sigla ESG vem do inglês Environmental, Social and Governance, que significa meio ambiente, social e governança, em português. O conceito se refere à responsabilidade socioambiental de empresas em promover o desenvolvimento sustentável. “Com o crescimento dessa pauta, as empresas estão sendo pressionadas a apresentar índices de equidade, e a forma mais eficiente de pensar em sustentabilidade financeira é contratar e manter uma equipe diversa por meio de uma trilha de formação”, afirma Juliana.

A especialista diz que existem no mercado pessoas negras prontas para ocupação de cargos de liderança, mas ainda há uma dívida histórica a ser paga por meio da educação. “Além do mais, a política de cotas resolve um gargalo de formação acadêmica, mas a gente ainda precisa complementar isso com desenvolvimento humano. Pessoas ricas contratam um mentor ou coaching para as ensinar a linguagem do mundo corporativo, mas as próprias empresas podem ensinar liderança para seus profissionais negros”, defende.

Em um curso gratuito que ministra para jovens negros que estão ingressando no mercado de trabalho, Juliana aborda questões básicas de etiqueta corporativa: como se comportar em uma reunião on-line ou como redigir um e-mail pedindo retorno de uma entrevista. “Em processos seletivos não inclusivos, as empresas não têm a sensibilidade de saber que pessoas negras, normalmente, vivem em casas pequenas, cheias e barulhentas. Na hora de fazer uma entrevista on-line, elas vão desclassificar o negro por não ligar a câmera,

Porcentagem média de negros nas empresas por cargo

Índice Racial de Equidade nas Empresas 2023 mediu inserção desses profissionais nas carreiras. Quanto mais altos os cargos, maior a desigualdade



Fonte: Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Divulgação/Nicola Labate



Liliane Rocha acaba de assumir cadeira no Conselho Deliberativo do Instituto Tomie Ohtake

mas o candidato está tentando se preservar. Nós precisamos ensinar esse jovem como, ao contrário, se colocar”, afirma.

Empreendedorismo

Excluídas do mercado formal e até do informal, muitas vezes, pessoas negras se veem obrigadas

a abrirem os próprios negócios — é o chamado empreendedorismo por necessidade. Neusa Nunes explica que, normalmente, as atividades econômicas praticadas neste tipo de empreendimento são operacionais, sem exigência acadêmica relevante.

A professora afirma, porém, que com a ascensão social fruto

de políticas públicas para a população negra, implementadas nas últimas décadas, há uma tendência de que o empreendedorismo por este grupo passe a ser planejado e resultado de uma análise de oportunidade do mercado ou de vocação profissional.

“Há consenso entre os economistas de que o governo é responsável por ofertar oportunidades iguais. Cabe ao indivíduo escolher se quer ser professor ou dono da escola, a partir do que as habilidades naturais dele apontam, mas não é razoável que ele tenha que optar por algo porque foi excluído da outra opção”, ela comenta.

Mulheres negras

Principal grupo destinado ao empreendedorismo de necessidade ou ao trabalho precarizado, mulheres negras ocupam apenas 0,5% dos cargos em conselhos administrativos de empresas, segundo o Índice de Equidade Racial nas Empresas 2023.

Liliane Rocha é uma delas: acaba de assumir o Conselho

Deliberativo do Instituto Tomie Ohtake, um dos principais na área de cultura do país. Criada na periferia de São Paulo, começou sua vida profissional em uma grande empresa. “Ali, pela primeira vez, começo a viver em um mundo em que as pessoas tinham alta renda, e foi impactante para mim a ausência de negros nesse ambiente”, lembra, “os jovens negros que entram hoje no mercado têm mais repertório do que eu, há 20 anos, mas em termos de subrepresentatividade, o cenário é muito parecido”, diz.

Mestre em políticas públicas, Liliane conta que ser a única pessoa que representa um grupo inteiro da sociedade dentro de uma organização é um fardo pesado: “Chamamos esse papel de negro simbólico. Quando você traz uma mulher negra para a empresa, você muda a vida dela, mas quando você traz várias, você muda a empresa. Essas pessoas têm de poder falar, divergir. Imagina uma pessoa ter de fazer a voz de 52% da população brasileira? Somos muitos, somos plurais”.

