

UFRRJ
INSTITUTO DE FLORESTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS EM DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

DISSERTAÇÃO

Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho à Luz dos Objetivos do
Desenvolvimento Sustentável

Sideise Bernardes Eloi

2020



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE FLORESTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS EM
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

**DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ
DOS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

SIDEISE BERNARDES ELOI

Sob a Orientação da Professora
Camila Gonçalves de Oliveira Rodrigues

e Co-orientação do Professor
Alexandre do Nascimento

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre**, no Programa de Pós-Graduação em Práticas em Desenvolvimento Sustentável, Área de Concentração em Práticas em Desenvolvimento Sustentável.

Seropédica, RJ
Julho de 2020

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

E48d

Eloi, Sideise Bernardes, 1977-
Desigualdade racial no mercado de trabalho à luz dos Objetivos
do Desenvolvimento Sustentável /
Sideise Bernardes Eloi. – Rio de Janeiro, 2020.
74 f.

Orientadores: Camila Gonçalves de Oliveira Rodrigues.
Coorientador: Alexandre do nascimento.
Dissertação (mestrado). - – Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Práticas em
Desenvolvimento Sustentável, 2020.

1. Desigualdade Racial. 2. Mercado de Trabalho. 3.
Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. I. Gonçalves de
Oliveira Rodrigues, Camila, 1975-, Orient. II. do nascimento,
Alexandre, 1968-, coorient. III. Universidade Federal Rural do
Rio de Janeiro. Práticas em desenvolvimento Sustentável. IV.
Título.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE FLORESTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS EM
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

SIDEISE BERNARDES ELOI

Dissertação/Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre**, no Curso de Pós-Graduação em Práticas em Desenvolvimento Sustentável.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM: ___/___/2020 (data da defesa)

BANCA EXAMINADORA

**PROFA. DRA. Camila Gonçalves de Oliveira Rodrigues – Orientadora - PPGPDS/UFRRJ
(Orientadora)**

Prof. DR. Ahyas Siss - NEAB/PPGEDUC/UFRRJ

PROFA. DRA Eliana Barbosa da Conceição - CAPG-FGV/UNILAB

DEDICATÓRIA

Ao Movimento Negro
Para todas as mulheres negras faveladas
Aos meus filhos Luthuli Ayodele e Michael

AGRADECIMENTOS

À minha família: minha mãe pela presença espiritualmente em minha vida; meus filhos Luthuli Ayodele e Michael por suportarem minha ausência, compreenderem minha dedicação e a importância do estudo na minha vida; meu companheiro Ettore, pela motivação e por sempre me lembrar, nos momentos de distração, sobre os estudos; as minhas irmãs pelo apoio.

À minha orientadora Camila, pelos direcionamentos e suporte para uma discussão com mais aprofundamento e contextualização, pelo cuidado em mostrar o caminho da escrita acadêmica.

Ao meu coorientador Alexandre, pelo direcionamento das relações raciais contribuindo para o aprendizado sobre a minha história.

Ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável, pela oportunidade de pesquisar um tema que há muito tempo me inquieta e aos seus parceiros.

A cooperação trilateral Brasil (UFRRJ) – Alemanha (HU) – Moçambique (UEM) através da “UNiversidade Encontra Economia para a Sustentabilidade” (UNEES), pela oportunidade de aprender uma nova metodologia (PAD), pela pesquisa de campo e oportunidade de trabalhos com os pesquisadores de Moçambique.

Aos agricultores da região de Serra Mar - RJ, especialmente ao Robertinho, Margarida e Lucinda (segunda mãe) do Quilombo Morro Grande pela disponibilidade, pelas portas abertas para realização da pesquisa e pela troca de saberes.

A AGROBALI, especialmente Anita pela disponibilidade, suporte e pelos contatos importantes para realização da pesquisa.

À minha família de amigos, especialmente: Mary Scabora; Vlad Calado; Andressa Jordão; Marília Felipe, grande conhecedora da história e cultura da população negra.

Aos colegas do PPGPDS por compartilhar esta jornada, seus conhecimentos e pela diversão, especialmente Melissa Marcondes e Katie Weintraub pela amizade, suporte, revisão de texto e parceria de trabalho.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001
This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001

*São tantas guerras sombrias, parece força da era
Onde não consideramos, princípios dessa parcela
Complexamos o tempo, O amor se tornou estranho
Tento encontrar um pedaço, de vida nesse rebanho
Não quero me acomodar, pra me perder nesse espaço
Essa matança parece, força de outro lugar
Talvez pra equilibrar toda essa desigualdade, não vejo negros no altar
Mulheres ganham metade, da metade que recebemos
Imagine as mulheres negras, que vem de onde morremos
Irmãos nem penso em perde-las, pois sei que nesse espaço é um espaço pra todos
Bom se perder nesse jogo, então me perco de novo
Infância fora do eixo
Luto por não ser aceito, pra mim errar é direito
Graça do ser imperfeito, tento encontrar um abrigo
Nos olhos ou num abraço, nos pés de calo sofrido
Ou na força da mulher de aço.*

*Onde Vibram os corações
Pro mundo poder cantar
O verde posso sentir
E tudo se transformar
Não vamos nos destruir
Nos becos quero morar
Uma casa de barro ali
No monte posso enxergar.*

RESUMO

ELOI, Sideise Bernardes. **Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho à Luz dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**. 2020. 74p Dissertação (Mestrado em Práticas em Desenvolvimento Sustentável). Instituto de Florestas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2020.

O alerta mundial sobre a desigualdade, presente nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), tem surtido pouco efeito na sociedade brasileira, em especial no contexto do mercado de trabalho, onde o problema da desigualdade racial se apresenta sem perspectiva de melhoras de acordo com os institutos de pesquisa nacionais. Neste sentido, trata-se de um estudo qualitativo sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho à luz das metas e compromissos assumidos no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O objetivo foi analisar e discutir a contribuição dos ODS para o enfrentamento da desigualdade racial no mercado de trabalho, com foco no objetivo número “10” (dez), que trata da redução da desigualdade dentro dos países e entre eles. Para subsidiar o debate sobre o tema principal da pesquisa, a investigação contemplou a experiência do Instituto Ethos, organização da sociedade civil de interesse público, que atua na área de responsabilidade social e ambiental junto às empresas privadas. A investigação foi desenvolvida a partir de análise de referencial teórico e de dados secundários fundamentais para a pesquisa. Este levantamento orientou uma das etapas da pesquisa, que consistiu em entrevistas com profissionais do Instituto Ethos, e a análise dos resultados. Inicialmente o trabalho apresenta uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento sustentável e a contribuição dos ODS para a igualdade racial no mercado de trabalho. A igualdade racial, tema vastamente investigado por inúmeros campos de estudo, foi abordado a partir de algumas perspectivas, como a do Estatuto da Igualdade Racial (2010), a desigualdade no mercado de trabalho e os efeitos psicológicos no grupo mais afetado. Por fim, a pesquisa apresenta de que forma o Instituto Ethos vem trabalhando com o tema, considerando suas práticas internas e aquelas direcionadas às empresas. A análise realizada indica que os acordos mundiais, assim como os nacionais, que também embasam as ações do Instituto Ethos, ainda têm um efeito incipiente, pouco efetivo, com relação à desigualdade racial no mercado de trabalho. A desigualdade racial não é tratada como um tema central nos ODS, resultando em um impacto limitado nas políticas públicas e privadas, como no caso dos indicadores Ethos, um dos principais instrumentos de suporte à gestão de empresas. Neste sentido, a pesquisa destaca o constante e necessário questionamento sobre os desafios da Agenda 2030 face ao modelo de produção capitalista vigente, cujas bases de acumulação acentuam as desigualdades, sobretudo em países como o Brasil, cujo fosso entre brancos e negros é crescente em diferentes aspectos da vida social.

Palavra chave: objetivos do desenvolvimento sustentável, desigualdade racial, mercado de trabalho.

ABSTRACT

ELOI, Sideise Bernardes. **Racial Inequality in the Labor Market in Light of the SDGs.** 2020. 74p Dissertation (Master in Practices in Sustainable Development). Institute of Forests, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2020.

The global alert on inequality, present in the Sustainable Development Goal (SDGs) has had little effect on Brazilian society, especially in institutions linked to the labor market, where the problem of racial inequality seems without prospect of improvement, according to research institutes. In this sense, it is a qualitative study on racial inequality in the labor market in light of the goals and commitments assumed within the scope of the Sustainable Development Goals (SDGs). The objective was to analyze and discuss the contribution of the SDGs in tackling racial inequality in the labor market, focusing on objective number 10 (ten), which deals with the reduction of inequality within and between countries. To illustrate the debate on the main research topic, the research included the work of the Ethos Institute, a civil society organization of public interest, which works in the area of social and environmental responsibility with private companies. The investigation was developed based on the analysis of a theoretical framework and secondary data. The analysis of theoretical framework supported the research stage, which utilized the interview as an instrument and was carried out with professionals from the Ethos Institute. Initially, the paper presents a discussion on the concept of sustainable development and the contribution of the SDGs to racial equality in the labor market. Racial equality, a theme that has been extensively investigated by numerous fields of study, is addressed in the research through various lenses such as the Racial Equality Statute, inequality in the labor market and psychological effects in the most affected group. Finally, the research shows how the Ethos Institute has been working with the theme, considering both its internal practices and those directed at other companies. The analysis carried out indicates that the global agreements, as well as the national ones, which also support the actions of the Ethos Institute, still have an incipient effect, in relation to racial inequality in the labor market. Racial inequality in the labor market is not addressed in the SDGs and their ramifications, such as the Ethos indicators, one of the main instruments to support the management of companies, even though it is so important for the achievement of the SDG targets. In this sense, one of the main reflections motivated in the research highlights the constant and necessary questioning about the challenges of Agenda 2030 in the face of the current capitalist production model, whose bases of accumulation accentuate the inequalities, especially in countries like Brazil, whose gap between whites and blacks is growing in different aspects of social life.

Key words: Sustainable development goals, racial inequality, job market.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Tratamento da desigualdade racial no âmbito dos ODS: compromissos internacionais e nacionais	25
QUADRO 2 - Metas do ODS número 10 (dez) – Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles	26
QUADRO 3 - Definições do Estatuto da Igualdade Racial.....	34
QUADRO 4 - Tema dos Direitos Humanos dos Indicadores Ethos.....	43
QUADRO 5 - Pontos destacados sobre o tratamento da desigualdade racial.	53
QUADRO 6 - Contribuições para o enfrentamento da desigualdade racial no mercado de trabalho	54

LISTA DE FIGURA

Figura 1 - 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	12
Figura 2 - Quadro de Dimensões dos Indicadores Ethos, 2020.....	42
Figura 3 - Guia Temático de Promoção da Equidade Racial	44

LISTA DE SIGLAS

AMNB	Articulação de Mulheres Negras Brasileiras
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEERT	Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades
CFP	Conselho Federal de Psicologia
ENEM	Exame Nacional de Ensino Médio
FMI	Fundo Monetário Internacional
GTI	Grupo de Trabalho para Valorização da População Negra
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IHRB	Intitute for Human Rights and Bussiness
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis
NEABs	Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPIOT	Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos
SMPIR	Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial
SNDH	Secretaria Nacional de Direitos Humanos
SEPPIR	Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UENF	Universidade do Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
CCMN	Criola, a Casa de Cultura da Mulher Negra

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
Procedimentos metodológicos	4
CAPÍTULO I: A DIMENSÃO SOCIAL DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 9	
1.1 Do desenvolvimento ao Sustentável	9
1.2 A contribuição das conferências internacionais no debate sobre equidade e desigualdade racial no contexto do desenvolvimento sustentável.....	13
1.3 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a desigualdade racial no mercado de trabalho.....	18
CAPÍTULO II: DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO E OS DESDOBRAMENTOS SOCIAIS NO BRASIL	28
2.1 A Desigualdade racial presente no Brasil	28
2.2 Aspectos legais, pesquisas e conceitos que influenciam o debate sobre desigualdade racial.....	34
CAPÍTULO III: PRÁTICAS EMPRESARIAIS ALINHADAS AOS CRITÉRIOS SOCIAIS DE SUSTENTABILIDADE	39
3.1 Os Indicadores Ethos de Negócios Sustentáveis e Responsáveis e os critérios sociais.....	39
3.2 A atuação do Instituto Ethos na questão racial junto às empresas cadastradas.	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
APÊNDICES	71

INTRODUÇÃO

O símbolo da Eco-92, para mim, foi um tanque de guerra apontado para a Favela da Rocinha, minha casa na época. A mesma cena não se via nos bairros nobres ao redor. Lembro do medo que eu tinha de o canhão disparar e eu me perguntava se a bala seria capaz de destruir toda favela. Nesta época eu já estava preocupada e buscando soluções para o quadro de desigualdade que se apresentava ao meu redor. Não imaginava que anos na frente eu iria descobrir que na Eco-92 os líderes estavam reunidos para tratar os problemas mundiais e que isso incluía a desigualdade que hoje é tema da minha pesquisa.

O alerta mundial sobre a desigualdade, presente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número “10” (dez) (Agenda 2030, 2015), parece não ter surtido efeito na sociedade brasileira, em especial nas instituições ligadas ao mercado de trabalho onde o problema da desigualdade racial se apresenta sem perspectiva de melhoras, conforme apontam as pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013), da OXFAM (2018) e da Organização das Nações Unidas (2019).

As empresas privadas atuam de forma incipiente diante do problema da desigualdade racial, que afeta uma parte expressiva da população brasileira. Esse quadro tem sido apresentado em diferentes estudos, como no caso da pesquisa “O Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Brasileiras” (ETHOS, 2016), que vem sendo desenvolvida pelo Instituto Ethos desde 2001. As pesquisas apontam que a desigualdade no país tem cor e se apresenta em diferentes amostragens no mercado de trabalho, seja pelo reduzido número de negros em cargos executivos, o abismo entre os salários ou com relação ao perfil da população desempregada, os negros estão sempre em desvantagem em comparação à população branca.

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com suas respectivas metas, compõem a “Agenda 2030”, um plano de ação multisetorial, que busca tratar diferentes questões que afetam a qualidade de vida e do planeta. A construção destes objetivos contou com a participação da maioria dos países e seus setores sociais, privado e público, através de conferências, cúpulas e consultas públicas organizadas pela Organização das Nações Unidas (ONU).

A Agenda 2030 destaca diferentes formas de pobreza, incluindo a pobreza extrema, como o maior desafio global a ser enfrentado, considerando o respeito a dignidade e aos direitos humanos, com justiça e sem discriminação, e a igualdade de oportunidade. Além dos temas sociais, a Agenda também apresenta temas ambientais, econômicos e institucionais, ressaltando a importância de diferentes setores, público e privado, e da sociedade civil, para o cumprimento de suas metas. No Brasil, o Instituto Ethos atua há mais de 21 anos no cenário dos “negócios sustentáveis”, mobilizando as empresas para uma gestão social e ambientalmente responsável e na implementação dos ODS (AGENDA 2030, 2015).

Desigualdade significa desequilíbrio, ausência de proporção (Ferreira, 1993) e é sobre isso que o ODS “10 – Reduzir a Desigualdade”, alerta. O compromisso assumido é de aumentar a renda dos 40% mais pobres e promover a inclusão social e econômica de todos, independentemente da raça ou etnia.

Um estudo desenvolvido por Eliane Barbosa da Conceição (2013), salienta que a desigualdade racial no mercado de trabalho é um problema histórico no qual o governo teve uma responsabilidade na construção, seja no fomento à mão-de-obra europeia após a escravidão, seja na falta de políticas sociais para a população que foi escravizada. Outros autores como Nascimento (2007) e Carneiro (2010) reconhecem que a desigualdade nasce junto com a sociedade brasileira e que há um sistema econômico e social que a mantém. Bento (2002) descreve as relações de trabalho e como o preconceito e a discriminação racial operam de forma consciente e inconsciente nos processos administrativos dentro das empresas.

Trazer à baila, mesmo que de forma resumida, componentes da gênese desta pesquisa, o que permeia a trajetória pessoal da pesquisadora, sem se resumir a esta, pois também se trata de um movimento comunitário e mundial¹, parece ser uma forma mais próxima de localizar inicialmente o lugar do qual a pesquisadora fala, o que contribui para revelar as motivações e intuíto para este estudo.

Existe algo anterior a esta pesquisa que dá base às escolhas, que é o sonho profundo e intenso de contribuir, de forma prática e documental, com o enfrentamento da desigualdade racial, inspirado também pela reflexão sobre as relações humanas no trabalho, com recorte racial. A categoria “relações humanas” aqui é entendida em consonância com o conceito explorado pela psicologia social, em outros termos, a forma com que as pessoas interagem

¹ Movimentos sociais que lutam pela agenda racial, tais como: Movimento Negro Unificado – MNU; Fundação Palmares; Geledés; “Década do Afrodescendente 2015 a 2024 – ONU”.

entre si e como essas interações afetam os pensamentos, emoções e comportamentos (RODRIGUES, ASSMAR e JABLONKI, 1999).

Deste modo, o objetivo da pesquisa é analisar e discutir a contribuição dos ODS para o enfrentamento da desigualdade racial no mercado de trabalho e o papel e a atuação do Instituto Ethos neste processo. Esta abordagem no contexto dos ODS ainda é pouco explorada visto que o documento trata o tema da “desigualdade” de maneira ampla e não foram encontradas referências nacionais de pesquisas que buscaram traçar a relação com a questão racial.

Como objetivos específicos a pesquisa considerou:

- Investigar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e sua contribuição para o debate da desigualdade racial no mercado de trabalho;
- Compreender a atuação do Instituto Ethos no que tange ao enfrentamento do tema da desigualdade no mercado de trabalho e de que forma tem incentivado o posicionamento das empresas membro;
- Identificar possíveis caminhos para fortalecer a agenda da desigualdade racial no contexto dos ODS, sobretudo no que diz respeito ao posicionamento do setor empresarial.

A dissertação foi dividida em três capítulos. O primeiro capítulo abordou o conceito de desenvolvimento sustentável, a construção da Agenda 2030 e a contribuição dos acordos, nacionais e internacionais, para o debate da igualdade racial no mercado de trabalho. No segundo capítulo, destaca-se a desigualdade e seus aspectos legais, um panorama sobre o mercado de trabalho e seus efeitos psicológicos no grupo mais afetado. O terceiro capítulo apresenta a contribuição do Instituto Ethos e o trabalho desenvolvido junto às empresas, relacionadas ao tema em questão.

Espera-se que o resultado desta pesquisa possa contribuir para o debate sobre a importância do tema racial nas metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, assim como as relações humanas para a diminuição das desigualdades raciais no mercado de trabalho.

Procedimentos metodológicos

Implicação no tema de pesquisa

Antes de detalhar os procedimentos metodológicos da pesquisa, apresento alguns aspectos da minha trajetória pessoal e profissional, que culminou na escolha do tema da pesquisa.

Eu sou uma mulher negra, mãe de 2 filhos e nasci na favela da Rocinha, sendo a 15ª filha e a única da família, até o momento, a ingressar no curso superior. Iniciei minha carreira profissional aos 15 anos como trabalhadora doméstica sem nenhum direito trabalhista. O desejo de melhor qualidade de vida alinhada ao sonho de contribuir para uma sociedade justa e igualitária me levou a graduação em psicologia e trabalhar em projetos relacionados a pobreza, educação e mercado de trabalho. Durante meu trabalho tentava motivar os jovens a estudar como forma de mudar a realidade social em que viviam. Entretanto, minha dedicação acadêmica e profissional não resultava, na prática, em melhoras condições de trabalho, o que me levou a acreditar que havia algum problema comigo, pois por mais que eu estudasse nunca era suficiente. Foi com a ajuda de alguns amigos do movimento negro e os dados da desigualdade que eu comecei a entender que a questão não era só social.

Eu passei por diferentes experiências e instituição do terceiro setor e privadas, é frustrante estudar, ter uma vasta experiência e uma imensa dificuldade de praticar o aprendizado, a realidade atual é que existem 2 diretoras negras num universo de 548 diretores conforme a pesquisa do Ethos (2016). A tentativa social e de mercado de impedir nosso crescimento socioeconômico me levou a atuar de forma institucional da política, entendendo que a política do dia a dia, as ações individuais são importantes, mas não suficiente. Temos que ter políticas públicas que possam corrigir, reparar o que foi feito no passado e continua nos dias atuais, precisamos de líderes políticos com uma visão de trabalho que traga bem estar e igualdade de oportunidade para a sociedade e não para interesses próprios ou de pequenos grupos de grandes empresários, numa lógica de acumulação de riquezas e desigualdades. Essa vivência e análise mais ampla da realidade social fizeram com que em 2018 eu, juntamente com um grupo de amigas, montasse o Mulheres na Política. Utilizando uma metodologia de rodas de conversas semanais recebemos e apoiamos financeiramente e com trabalho voluntário várias mulheres, candidatas a deputadas e governadora. Este ano de 2020 tem eleição, fui chamada para compor uma Candidatura Coletiva de Vereadora, não foi possível

por algumas questões, mas atualmente contribuo, com toda experiência adquirida, na campanha de uma candidata negra de favela, mãe e professora e também faço a gestão da carreira de cantor do meu filho Luthuly Ayodele, dessa forma, contribuo para o desenvolvimento de pessoas negras, para que elas possam também ocupar os lugares de poder e liderança.

Caracterização e etapas da pesquisa

Inicialmente, para compreender as diferentes abordagens do conceito de sustentabilidade no contexto dos ODS e a interface com tema da desigualdade racial, foi realizado o levantamento e a análise de referencial bibliográfico e de dados secundários, considerando os acordos, relatórios e conferências internacionais organizadas pela ONU. Também foram registrados os desdobramentos e as contribuições destes acordos no Brasil.

O tema da desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil foi explorado a partir das referências de Almeida (2018), Conceição (2013), Carneiro (2010), Nascimento (2007), Bento (2002, 2017), que elucidam aspectos históricos e socioeconômicos fundamentais para a compreensão do tema no país.

O estudo também contemplou uma etapa importante de levantamento de dados produzidos por instituições que atuam com o tema da desigualdade, como Oxfam, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ex-Secretaria Nacional de Promoção da Igualdade Racial, ONU. As informações levantadas subsidiaram e balizaram os temas e as questões envolvidas no estudo sobre a atuação do Instituto Ethos.

A partir de uma abordagem qualitativa, a pesquisa buscou compreender algumas iniciativas do Instituto Ethos, principalmente devido ao seu envolvimento no cenário dos “negócios sustentáveis” no Brasil, uma vez que há 21 anos o instituto atua no país com a missão de “mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável” (ETHOS, 2019)².

Os indicadores Ethos, principal ferramenta de gestão disponibilizada para as empresas, apoia a incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial. Os Indicadores buscam unir os princípios e comportamentos da responsabilidade social empresarial aos objetivos do desenvolvimento sustentável, numa ideia ainda em construção de

² <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto>.

“Negócio Responsável e Sustentável”. Além disso, o Instituto organiza eventos empresariais para debater a contribuições das empresas para os ODS (ETHOS, 2019)³.

O Instituto conta com mais de 500 empresas associadas. Em 2016, publicou o estudo “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil” e, em parceria com o Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, desenvolveu os “Indicadores Ethos-CEERT para Promoção de Equidade Racial”, o que indica o esforço para debater o tema da igualdade racial do mercado de trabalho. Os indicadores Ethos também estão integrados aos ODS, através de um conceito de “negócios sustentáveis e responsáveis”, ainda em desenvolvimento pelo Instituto. Além disso, o Instituto atua de maneira integrada à outras iniciativas de sustentabilidade, como as diretrizes do *Global Reporting Initiative* (GRI).

A entrevista com gestores do Instituto Ethos teve como propósito:

- compreender de que forma o instituto trabalha com a agenda racial;
- entender de que forma o Instituto acompanha o tema da desigualdade racial nas empresas;
- identificar os projetos voltados à promoção da igualdade;
- compreender de que forma o Instituto motiva a discussão sobre a desigualdade racial no trabalho;
- conhecer o que o Instituto entende como avanço nessa agenda nos últimos anos;
- compreender o que o Instituto entende como desafio e caminhos para lidar com essa questão.

Foram entrevistados profissionais responsáveis pelos departamentos de práticas empresariais e políticas públicas; gestão para o desenvolvimento sustentável; gestão de pessoas e administrativo. Os interlocutores não serão identificados e optou-se por uma classificação numérica de 1 a 3 para designar os interlocutores. As entrevistas foram realizadas nos meses de outubro de 2019, fevereiro e março de 2020, e ocorreram à distância, com o auxílio da ferramenta de comunicação online, *Skype*. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, sendo que os interlocutores entrevistados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o representante da instituição assinou o Termo de Anuência.

³ <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto>.

A entrevista em pesquisa qualitativa se adequa a esse trabalho por propiciar mapear as práticas, crenças e valores do universo social do objeto pesquisado, relacionando os critérios sociais de sustentabilidade. Dependendo da habilidade do entrevistador, a entrevista pode ser aprofundada, permitindo um mergulho na percepção individual sobre a utilização dos critérios sociais e seu significado (DUARTE, 2004).

Cumprido salientar que, inicialmente, o objetivo da dissertação consistia em pesquisar as empresas classificadas como “sustentáveis”, de acordo com os indicadores “Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis”, e como estas instituições incorporam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com ênfase no objetivo 10 - Redução da Desigualdade, no contexto racial. O Instituto Ethos indicaria entre 5 a 10 empresas, situadas no Rio de Janeiro, e seus respectivos gestores de recursos humanos para serem entrevistados.

O contato com profissionais do Instituto Ethos foi iniciado através de e-mail. Contudo, a resposta não foi imediata e, através da sugestão e do apoio de outros pesquisadores que conheciam interlocutores da instituição, foi possível estreitar o contato com os profissionais para participar da pesquisa.

Durante a primeira entrevista foi levantada a possibilidade de entrevistar três empresas “sustentáveis” de acordo com os “Indicadores Ethos”, situadas no Rio de Janeiro. Como as informações e a lista de empresas que respondem aos indicadores não são disponibilizadas no site do Instituto Ethos, foi solicitado então o apoio da interlocutora para identificar essas empresas. Contudo, foi informado que há um sigilo na identificação das empresas que respondem aos “Indicadores Ethos”. Assim, a interlocutora se comprometeu em fazer uma lista das empresas, entrar em contato com os gestores da área de recursos humanos, falar sobre a pesquisa e saber a disponibilidade das empresas em contribuir. Após algumas tentativas de obter o posicionamento do Instituto Ethos, a interlocutora comunicou que as empresas do Rio de Janeiro não estavam confortáveis em participar da pesquisa. Assim, foi realizada uma nova tentativa de identificar outras empresas situadas em outros estados. Após algum tempo de interlocução via e-mail entre a pesquisadora e a interlocutora do Instituto Ethos, foi informado que a instituição não foi autorizada a divulgar o nome das empresas.

A interlocução com o Instituto Ethos para identificar as empresas foi também um aprendizado no processo de investigação. Por se tratar de um tema complexo, as empresas também não querem se expor em relação ao assunto e por isso a dificuldade em conseguir as informações. A objeção por parte das empresas foi apresentada no momento da qualificação da pesquisa e, ao final, foi sugerido então a investigação das ações do “Instituto Ethos” junto

às empresas cadastradas como uma forma de elucidar o debate da desigualdade racial no mercado de trabalho no contexto das ODS.

Após as entrevistas, a transcrição e a sistematização das informações foram realizadas procurando categorizar o conteúdo em temas de interesse da pesquisa, considerando as questões norteadoras das entrevistas: compreensão sobre o tema da desigualdade e seu rebatimento nos ODS; formas de atuação na temática; formas de incentivo junto às empresas-membro para atuar e desenvolver iniciativas sobre o tema da desigualdade racial no mercado de trabalho; desafios e avanços dentro da temática. Durante as entrevistas outros temas surgiram, tais como marketing da diversidade e cotas no mercado de trabalho.

A análise das entrevistas é uma tarefa delicada, que requer atenção no momento da interpretação e categorização, passando pela subjetividade do entrevistador. Sobre este aspecto da entrevista na pesquisa qualitativa, Duarte (2004, apud Romanelli, 1998) salienta que é “preciso estar muito atento à interferência de nossa subjetividade, ter consciência dela e assumi-la como parte do processo de investigação” (p.216). O pesquisador delimita um objeto a ser pesquisado, planeja, faz a entrevista, análise e interpreta. Porém, é importante um olhar de acuidade para analisar o material pertinente ao objeto da pesquisa. Durante uma entrevista semiestruturada muitos elementos são externados, mas nem tudo deve ser objeto de análise. Duarte (2004) salienta que cabe ao pesquisador a responsabilidade de atribuir sentido aos agrupamentos de informações, assim como estabelecer um filtro das informações fornecidas pelos interlocutores, pois expressam opiniões e posicionamentos influenciados pela posição que ocupam na instituição, ou mesmo trazendo uma resposta “diz o que acredita que o pesquisador gostaria de ouvir” (DUARTE, 2004, pag.223).

Como forma de salientar as reflexões desenvolvidas durante a pesquisa, foram organizados alguns quadros com os principais pontos levantados nas entrevistas sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho e sua correlação com as contribuições para o enfrentamento da questão.

CAPÍTULO I: A DIMENSÃO SOCIAL DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O capítulo aborda o conceito de desenvolvimento sustentável de acordo com a contribuição de diferentes abordagens e grupos que participaram da sua construção e como estes problematizam o tema e entendem o conceito no contexto da construção global dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os acordos delineados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável serão apresentados, tendo como norte as contribuições dessa agenda para a discussão da desigualdade racial no mercado de trabalho.

1.1 Do desenvolvimento ao Sustentável

O desenvolvimento é um tema múltiplo, um substantivo que pode vir acompanhado de diferentes adjetivos: desenvolvimento humano, econômico, cognitivo, ele pode estar relacionado às pessoas, fenômeno ou com uma melhora positiva de um país. Por outro lado, o desenvolvimento pode ser interpretado através do crescimento em termos quantitativos, “Produto Interno Bruto”, renda ou em termos de qualidade de vida que pode vir acompanhada ou não de um crescimento financeiro. Sachs (2008) compartilha da ideia de Sen (2010) ao relacionar o desenvolvimento com a motivação humana, o aproveitamento do aparato social, liberdade política e qualidade de vida.

Na visão de Sen (2010), o desenvolvimento pode ser entendido como a amplificação da liberdade. O desenvolvimento não está atrelado a ideia do PIB, mas à capacidade individual e coletiva de escolhas, as liberdades humanas. O crescimento econômico (PIB) também contribui para expandir a liberdade, mas há outros determinantes, como o direito de acessar a estrutura social e econômica e os direitos civis (participar e contribuir com a dinâmica pública). O desenvolvimento surge a partir da eliminação das privações, como: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas, desamparo social sistêmico dos serviços públicos e as intervenções do Estado repressivo. Portanto, o desenvolvimento tem como base a retirada das barreiras que restringem o acesso às oportunidades (SEN, 2010).

Ao fazer a análise do conceito de desenvolvimento, Sen considera que a liberdade tem dois papéis, o primeiro considera a liberdade dos indivíduos como elemento constitutivo

básico para que as pessoas possam escolher o tipo de vida que querem ter, dito isto, as políticas públicas têm um papel importante para elevar essas capacidades, assim como ser influenciadas pelo povo, numa via de mão dupla. O segundo papel:

A liberdade é não apenas a base da avaliação de êxito e fracasso, mas também um determinante principal da iniciativa individual e da eficácia social. Ter mais liberdade melhora o potencial das pessoas para cuidar de si mesmas e para influenciar o mundo, questões centrais para o processo de desenvolvimento” (SEN, 2010, p. 33).

Sachs (2008) recorda que a ideia de desenvolvimento tinha uma ligação com a reparação de desigualdades passadas, que o conceito veio para preencher o vazio entre os ricos da metrópole e os pobres da periferia e assim unificar a sociedade dividida. O desenvolvimento estaria voltado à organização dos direitos humanos (políticos, econômico, social, cultural, ao meio ambiente) e que atuaria juntamente com as ideias de igualdade, equidade e solidariedade. Em outros termos, o conceito de desenvolvimento denota a necessidade de um constante aperfeiçoamento das políticas de direitos humanos e de melhoria da qualidade de vida, principalmente dos vulneráveis. Sachs compartilha com Sen (2010) a ideia de que o desenvolvimento não está a serviço do PIB e sim para promover o bem-estar e a igualdade.

Considerando os diferentes aspectos e visões que influenciam a interpretação do conceito de “desenvolvimento”, Veiga (2014) buscar contribuir com o debate sobre o desenvolvimento sustentável, a partir do “âmago” da sustentabilidade, ressaltando a ideia de esperança, de harmonia entre os seres vivos do planeta de modo a evitar a sua completa exaustão. A sustentabilidade, para Veiga (2014), estaria associada à cooperação entre os sujeitos e instituições como forma de contribuir para governança global. Para o autor a sustentabilidade seria uma espécie de cura para o problema da humanidade de resolver problemas criando outros. Entretanto, numa posição contrária, as inovações contínuas da sustentabilidade nos debates de governança, que não levam em conta as constantes mudanças radicais do homem atual, com seus impactos no ecossistema, e suas complexidades e incertezas, tornem a “sustentabilidade” um modelo difícil de ser alcançado. Desta forma, a sugestão seria uma mudança de foco, de sustentabilidade para resiliência. “Em suma, sustentabilidade é uma noção incompatível com a ideia de que o desastre só estaria sendo adiado, ou com qualquer tipo de dúvida sobre a real possibilidade do progresso da humanidade” (VEIGA, 2014, p. 19).

Sachs (2008) foi um importante pensador na construção do conceito de desenvolvimento sustentável, inspirado também no conceito de ecodesenvolvimento. Para Sachs, o desenvolvimento sustentável é multidimensional, voltado aos objetivos social, ético, de solidariedade, de forma simultânea, e que contém cinco pilares: social, ambiental, territorial, econômico e político. O trabalho decente tem uma presença marcante em sua obra. Para o autor, um dos componentes da estratégia de desenvolvimento é a inclusão social por meio do trabalho para a erradicação da pobreza. Sua leitura do Brasil é de um país em ebulição no mercado financeiro e desamparo no mercado de trabalho, com aparelhos industriais modernos em desarmonia com o atraso social, reflexo da estrutura ocupacional. Ao mesmo tempo que deixa de lado as especificidades nacionais, como a questão da desigualdade racial, que talvez traria uma realidade de dados mais cruel à sua análise, ele pontua uma das vertentes do desenvolvimento, que seria a diminuição das distâncias sociais.

Neste contexto, é importante situar o debate sobre a sustentabilidade considerando também processos desiguais de acesso aos recursos naturais e a partir de diferentes padrões de produção e consumo na sociedade.

No bojo dos compromissos internacionais, o relatório Nosso Futuro Comum, publicado em 1987 pela Comissão Mundial para o Meio Ambiente da ONU, conceituou o desenvolvimento sustentável com base no atendimento das necessidades do presente e o alcance e as demandas das gerações futuras. A partir deste marco, diferentes iniciativas e eventos foram liderados pelos países no sentido de estabelecer agendas comuns para o desenvolvimento sustentável, como a Eco 92, Conferência das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Meio Ambiente, e posteriormente a Rio+10, em 2002, em Johannesburgo (África do Sul), e Rio+20, em 2012, no Rio de Janeiro (Brasil).

Em 2015, ocorreu a Cúpula do Desenvolvimento Sustentável, na ONU, estabelecendo a Agenda 2030, com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, conforme a Figura 1, abaixo.

Figura 1 - 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: ONU, 2015

Os objetivos englobam diferentes áreas e se complementam. A desigualdade, representada pelo objetivo 10, é tratada como um tema estratégico para eliminação da pobreza e que necessita de soluções integradas para reduzir a desigualdade socioeconômica e o combate a todas as formas de discriminação. Esta meta, assim como todas as outras, não trata especificamente do racismo, mas salienta a inclusão social, econômica e política, independentemente de raça, com os diferentes setores convergindo em prol da igualdade de oportunidade para todos, principalmente para as pessoas excluídas e a margem do desenvolvimento. As políticas podem ser aliadas na proteção salarial, fiscal e social, por outro lado, as leis e práticas discriminatórias devem ser eliminadas (Agenda 2030).

A ideia de desenvolvimento, no âmbito da Agenda 2030, problematiza questões de bem-estar social, liberdade, igualdade e oportunidade de escolhas. O desenvolvimento estaria a serviço de uma melhor qualidade de vida e para satisfazer as necessidades humanas. Assim, o conceito de desenvolvimento limitado aos indicadores econômicos passou a ser questionado e problematizado a partir de uma abordagem multidimensional. O adjetivo sustentável passou a ser utilizado em contextos variados, considerando diferentes formas de apropriação pelas esferas pública e privada. Assim, o desenvolvimento sustentável, no marco dos ODS, está vinculado à noção de qualidade de vida para todos de forma equilibrada, buscando nos avanços da ciência, da tecnologia, da cooperação e da igualdade dentro dos países e entre eles,

os possíveis caminhos para lidar com os desafios da sobrevivência humana e do conjunto de seres vivos no planeta.

Posto isso, falar sobre desenvolvimento sustentável no Brasil passa por considerar a desigualdade racial, produzida por relações e instituições que produzem e reproduzem preconceitos e discriminações raciais, uma dívida histórica da sociedade brasileira com a população negra. A superação da restrita liberdade e da desigualdade de oportunidade, principalmente no mercado de trabalho, pode proporcionar condições dignas de trabalho e renda, ascensão econômica e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida.

1.2 A contribuição das conferências internacionais no debate sobre equidade e desigualdade racial no contexto do desenvolvimento sustentável

Conforme destacado anteriormente, conferências e acordos internacionais sobre meio ambiente e desenvolvimento, vêm destacando os problemas da humanidade relacionados à qualidade ambiental e sua interface com problemas sociais como a pobreza e a fome.

O relatório Nosso Futuro Comum (1987) chama atenção para as questões sociais, principalmente as necessidades básicas dos grupos sociais fragilizados. Neste sentido, para concretizar a sustentabilidade física é preciso que as políticas repensem o acesso aos recursos, a distribuição dos benefícios e principalmente a “equidade”, um conceito marcante no terceiro capítulo do relatório.

Assim, o conceito de desenvolvimento sustentável é acompanhado por questões distributivas e de equidade que devem ser enfrentadas pelas esferas pública e privada considerando os direitos sociais como prerrogativa das políticas públicas.

A Agenda 21, marco da Eco-92, assinada por 179 países, também merece destaque no contexto do enfrentamento das desigualdades com base no fortalecimento do emprego e da geração de renda como um dos meios de ação para o combate a pobreza. Neste sentido, destacou na época a necessidade da criação de programas para geração de emprego interligadas à utilização sustentável do ambiente.

A Agenda 21 brasileira, cujo processo de construção envolveu vários grupos sociais, teve como foco o debate sobre as vulnerabilidades no processo de desenvolvimento do país e sua interface as questões ambientais, sobretudo dos diferentes padrões de produção e consumo. Para atender as diferentes regiões e especificidades brasileiras, seis temas foram escolhidos: gestão dos recursos naturais, agricultura sustentável, cidades sustentáveis, infraestrutura e integração regional, redução das desigualdades sociais e ciência e tecnologia

para o desenvolvimento sustentável (Agenda 21, 2004). No que tange à dimensão social, pontuou a equidade racial como parte da equidade social no caso do Brasil:

O desenvolvimento humano, com vistas à melhoria da qualidade de vida com crescimento econômico e conservação ambiental, deve respeitar os padrões culturais, levando em conta as características culturais, raciais e étnicas da população, visando, sempre, a busca pela equidade social, aí incluída a equidade racial e de gênero, construída com participação popular (AGENDA 21 BRASILEIRA, 2004, p. 34/35).

No Plano de Ação da Agenda 21 brasileira, a herança histórica e a perpetuação da desigualdade nos dias de hoje são reconhecidas, assim como os grupos discriminados onde se situam a populações negra, nordestina e os povos da floresta. A Agenda recomenda a análise da forma com que esta herança se expressa e a situação social dos afrodescendentes⁴, um dos elementos principais que deve compor os indicadores. Desta forma, será possível contribuir para a construção de uma referência de desenvolvimento humano sustentável. Também se recomendou, nas *Ações Prioritárias*, o estabelecimento político de equivalência salarial entre negros e brancos (Agenda 21, 2004).

Na mesma época em que o Plano de Ação da Agenda 21 estava sendo desenhado, acontecia a III Conferência Mundial contra o Racismo – *World Conference Against Racism* (Durban, 2001). A conferência se inspirou na luta contra o Apartheid da África do Sul e também fez referência aos encaminhamentos da Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993) e da Conferência Mundial de Combate ao Racismo e Discriminação Racial (Genebra, 1978 e 1983). Assim, durante a Conferência Mundial contra o Racismo foi salientado que durante estas três décadas o combate ao racismo e a discriminação racial, promovido pela comunidade internacional, não avançou e os objetivos não foram alcançados. O Brasil foi a maior delegação externa deste encontro, com vários participantes dos movimentos negros e indígenas, com atuação relevante nas manifestações e nas comissões de trabalho que marcaram o encontro, com destaque para o movimento de mulheres negras. O objetivo da conferência foi relembrar os esforços anteriores e marcar o ano de 2001 como o Ano Internacional de Combate ao Racismo e a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (ONU, 2001). Entre os reconhecimentos expressados na Conferência, destaca-se:

⁴ Afrodescendente é um termo usado pela ONU.

Reconhecemos que a desigualdade de condições políticas, econômicas, culturais e sociais podem reproduzir e promover o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, e têm como resultado a exacerbação da desigualdade. Acreditamos que a igualdade de oportunidades real para todos, em todas as esferas, incluindo a do desenvolvimento, é fundamental para a erradicação do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata (DURBAN, 2001. p.26)

Na declaração, a comunidade internacional reconhece que o tráfico de pessoas escravizadas e o colonialismo levaram ao racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlatas, tragédias na história da humanidade. O racismo, a discriminação racial e todas as suas manifestações precisam ser tratadas com prioridade, e os esforços precisam ser canalizados para a sua eliminação, considerando medidas efetivas em níveis nacional, regional e internacional. No que se refere ao emprego, foram pontuadas as necessidades (Durban, 2001):

- de apoio ao financiamento, treinamento e organizações de empresas para vítimas de racismo e discriminação racial;
- de o Estado incentivar empresas para criarem ambientes de trabalho sem discriminação, atuando na educação e comunicação;
- de proteger o direito dos trabalhadores em particular aqueles que sofrem com o racismo, discriminação e outras formas de preconceito.

O economista Marcelo Paixão, ao analisar a Conferência de Durban, disse que as divergências enfrentadas mostram como é difícil discutir o racismo e ressalta que essa Conferência foi a mais importante realizada pela ONU. Em sua análise *"o que se viu aqui foi uma prova de que, quando o tema é racismo, o acordo é quase inalcançável. É preciso avaliar a razão disso"*. Para acrescentar, Paixão contextualiza o tema no cenário brasileiro: *"No Brasil, por exemplo, a questão racial enfrenta o silêncio tanto da esquerda quanto da direita. Os candidatos de oposição também não se posicionam sobre a situação do negro"* (FOLHA de São Paulo, 2001).

O encontro de Durban insta os Estados a eliminarem as desigualdades raciais e ressalta a importância de ações efetivas. O plano de ação de combate ao racismo e discriminação racial lista políticas e ações afirmativas, medidas educativas, assim como estratégias para alcançar a efetiva igualdade. O plano deixou claro que para o alcance das metas é preciso de

esforços de todos, governos e suas esferas, sociedade civil, empresas e cooperação internacional (Durban, 2001).

Durban abriu as portas para vários debates, desdobramentos, parcerias e cooperação. Porém, a luta contra o racismo no Brasil e a busca por diálogo com o Estado Brasileiro sobre políticas de ações afirmativas são muito anteriores. Considerando apenas o período pós-abertura política após o fim da ditadura militar, um marco importante foi a *Marcha Zumbi dos Palmares*, realizada em Brasília em 1995, com uma multidão de participantes e diversos movimentos e instituições antirracistas. As lideranças da Marcha apresentaram ao então presidente da república, Fernando Henrique Cardoso, um documento com as pautas do movimento negro. Para responder a agenda da Marcha o governo propôs um Grupo de Trabalho para Valorização da População Negra (GTI) ligada a Secretaria Nacional de Direitos Humanos (SNDH). O GTI marcou a oficialização de um diálogo entre governo e movimento negro, para a produção de proposta de ações afirmativas para a promoção da igualdade racial. Este diálogo é retomado no processo preparatório para a conferência de Durban, com a criação do Comitê Nacional de Preparação para Conferência de Durban. O Comitê elaborou um relatório com as condições de vida dos negros no Brasil e as relações étnico-raciais, sublinhando o racismo e a discriminação racial enfrentadas pelos negros no Brasil, que foram apresentadas na Conferência Regional das Américas, em Santiago Chile, em preparação para conferência de Durban (Trapp, 2014).

O movimento negro vivia um momento de união em torno daquele evento. A delegação brasileira teve participação de destaque com muitas das suas reivindicações e propostas sendo acolhidas e recebidas com respaldo pelo fórum internacional. Muitos pontos da agenda foram incorporados no documento final. Um ponto importante para a delegação brasileira foi pensar as estratégias de ação política antirracistas a partir de estratégias comuns. Desta forma, muitos conceitos multiculturais, defendidos por instituições internacionais receberam a chancela da ONU com notoriedade para a designação “afrodescendente” no lugar de “negro” – unificação conceitual afrolatina que oficializa o termo afrodescendente (Trapp, 2014).

Durban foi um marco para uniões transnacionais, aumento do debate acadêmico sobre o tema e para que o governo brasileiro começasse a pensar políticas voltadas para os afrodescendentes. O que surgiu pós-Durban evidencia a importância da Conferência para o Movimento Negro brasileiro (Trapp, 2014):

- Transnacionalização do discurso do Movimento Negro, movendo a ênfase de um pensamento de identidade nacional para identidade étnico-racial negra. Este processo é fruto da luta antirracista nacional, mas também do relacionamento com os movimentos antirracistas mundiais, principalmente latino-americanos e norte-americanos, com destaque para *La Alianza* e a *Rede Latino-Americana e Caribenha de Mulheres Negras*, surgidas em Durban.
- Nós, Mulheres Negras: diagnóstico e propostas da articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras rumo à III Conferência Mundial contra o racismo, a xenofobia e formas correlatas de intolerância.
- Lei Estadual que instituiu cotas para negros nas Universidades do Estado (UERJ e UENF), em novembro de 2001 (Lei Estadual nº 3708, de 9.11.2001). Esta foi a primeira, de uma série de portarias, resoluções e leis que instituíram cotas em instituições de ensino superior.
- Surgimento de várias ONG antirracistas e o fortalecimento do movimento de mulheres negras.
- Organização do Movimento Negro incorporando conhecimentos políticos de instituições como: *Criola, a Casa de Cultura da Mulher Negra* (CCMN) e a *Geledés*, levaram diferentes olhares sobre as diferenças políticas para dentro do Movimento Negro.
- Políticas afirmativas através de aliança com o Estado brasileiro.
- Consciência de uma negritude e a volta da explanação a respeito da identidade nacional, que até a década de 70 acreditava-se na “democracia racial”, para refletir as relações sociais no Brasil.
- Novas formas de pensar as relações de poder e de produção da identidade negra no plano do Atlântico Negro, pois a Conferência foi protagonizada pelos movimentos afrodescendentes do Brasil e da América Latina.
- O debate da imprensa e do Congresso Nacional Brasileiro em torno do Estatuto da Igualdade Racial em 2010 evidenciam as transformações conceituais originadas em Durban.
- Ações afirmativas em diversas instituições, ministérios e universidades públicas.
- Criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPRIR, 2003).

- Estatuto da Igualdade Racial, aprovado pelo Congresso em 2010.

Em 2010, pós-Durban, o Brasil deu um importante passo relacionado às questões afrodescendentes para reconhecer os problemas da discriminação racial e racismo, com a Lei nº 12.288 Estatuto da Igualdade Racial: “*destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica*”(LEI, 12.288,2010). A lei faz observações com relação aos acordos firmados pelo Brasil como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão e todos os outros compromissos firmados pelo Brasil nos acordos internacionais (Lei 12.288, 2010).

A Lei ressalta que o poder público é o grande responsável para implementar políticas e programas com vista à eliminação da discriminação racial e o racismo no mercado de trabalho, assim como deve incentivar o setor privado a adotar medidas similares. Também ressalta a importância da mulher negra na proporcionalidade de gênero entre os beneficiados. O financiamento também deve focar na promoção do empreendedorismo dos afrodescendentes destinando recursos financeiros para apoio. Outro ponto levantado é o fomento do turismo étnico que retrata a história e cultura da população negra (Lei 12.288, 2010).

Este subitem trouxe as contribuições do desenvolvimento sustentável para o debate racial, o próximo subitem abordará de forma específica as contribuições no âmbito do mercado de trabalho.

1.3 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a desigualdade racial no mercado de trabalho

Muito antes das discussões e encaminhamentos para a Agenda 2030, Abdias do Nascimento, na década de 80, então senador e uma das lideranças negras brasileiras, propôs um projeto de lei estabelecendo medidas compensatórias com o objetivo de se criar uma “verdadeira democracia racial” no Brasil. O projeto previa 20% dos postos de trabalho, nos órgãos administrativos públicos diretos e indiretos, para homens negros e a mesma proporção para mulheres negras, nos postos de trabalho e direção. A justificativa era a indenização da sociedade e do Estado, pelo trabalho não remunerado dos negros escravizados e sub-

remunerados dos negros supostamente libertos em 13 de maio de 1888. Ademais, os negros não vieram para o Brasil por livre espontânea vontade, mas sob todas as formas de maus tratos e tortura física e mental. Para Abdias do Nascimento “*Saldar essa dívida fundamental para com os edificadores do Brasil, acrescentando que sem o esforço do trabalho do negro este país não existiria*” (Senado Notícias, 1997).

Assim, entendendo o conceito de desenvolvimento sustentável associado aos aspectos distributivos e de equidade social, a questão étnico-racial consiste um dos principais temas no contexto nacional e internacional. O crescimento econômico equitativo, inclusivo e que reduza as desigualdades, fomentando a inclusão social e uma melhor qualidade de vida para todos é reconhecido no documento final da Rio+20 (The Future We Want, 2012). Um dos temas centrais da conferência foi a erradicação da pobreza. O documento final desta conferência, intitulado “O Futuro Que Queremos”, estabeleceu ações globais para o desenvolvimento sustentável e guiou a comunidade internacional por três anos e, em 2015, a ONU apresentou o documento “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Este documento apresentou os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030).

Para atuar no combate à desigualdade racial a ONU proclamou a Década Internacional do Afrodescendentes, 2015 – 2024 (ONU, 2015). Esta proclamação também funcionou como uma forma de reafirmar acordos internacionais feitos no passado, como a Declaração e o Programa de Ação de Durban (2001) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU 1966), que os Estados partes se comprometem a proibir e eliminar todas as formas de discriminação racial e garantir, entre outros temas, o “direito ao trabalho, a livre escolha de seu trabalho, a condições equivalentes e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, e uma remuneração equitativa e satisfatória” (ONU, 1966).

No que se refere ao mercado de trabalho, o programa de atividades, da Década Internacional do Afrodescendente 2015 – 2024, recomenda que o Estado deve eliminar as barreiras que impedem o desenvolvimento do negro adotando medidas concretas contra o racismo e a discriminação racial no trabalho contra os trabalhadores, especialmente contra afrodescendentes. Ainda recomenda que perante a lei todos tenham igualdade ao direito do

trabalho, participação em treinamentos, liberdade para buscar emprego e que o trabalho seja feito em ambiente saudável e seguro⁵ (UNITED NATIONS, 2014).

Assim, reconhecendo o racismo como um problema a ser combatido no Brasil, o Sistema das Nações Unidas se uniu ao governo brasileiro e aos demais parceiros de cooperação internacional para o estabelecimento do “Marco de Parcerias para o Desenvolvimento Sustentável, 2017 – 2021” e o Programa da Nações Unidas no Brasil desenvolveu um portfólio de projetos reconhecendo que a desigualdade brasileira é racial (PNUD Brasil, 2016).

O Marco de Parcerias define o alicerce de cooperação e a estratégia comum a ser seguida pelos 25 organismos da ONU no Brasil para atender às especificidades do País. Dito isso, o foco das ações está voltado para atender a igualdade de gênero e raça e o enfrentamento ao racismo. Além disso, o Marco tem o pacto de efetivar a Década Internacional do Afrodescendente e de seu Programa de Atividade, na qual se pontua:

Estados devem adotar passos concretos e práticos por meio da adoção e da efetiva implementação de parâmetros legais nacionais e internacionais, políticas e programas de combate ao racismo, à discriminação racial, à xenofobia e a intolerâncias correlatas enfrentadas pelos povos afrodescendentes, considerando particularmente a situação das mulheres, meninas e jovens do sexo masculino (ONU, 2016, p.11)⁶.

O Marco tem cinco eixos de prioridade que são os mesmos pilares da Agenda 2030: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria. O enfrentamento à discriminação racial e ao racismo foi destacado como prioridade tanto para o Sistema das Nações Unidas no Brasil quanto para o governo brasileiro e perpassa os cinco eixos.

A Agenda 2030, com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), reforçou a erradicação da pobreza como o maior desafio global. Os ODS são interdependentes e tem metas claras para serem seguidas pelas pessoas, cidades, países, instituições públicas e privadas (Agenda 2030, 2015). E, no mesmo ano, como citado anteriormente, a ONU proclamou a Década Internacional de Afrodescendentes (2015 – 2024), reforçando a participação plena e igualitária do afrodescendente em todos os aspectos (ONU, 2015).

5 Programme of activities for the implementation of the International Decade for People of African Descent. A/RES/69/16

6 ONU. Resolução 69/16 – AG. Index: A/RES/69/16. Programme of activities for the implementation of the International Decade for People of African Descent. Nova Iorque: ONU, 2014.

Com o objetivo de compreender a realidade brasileira na temática da desigualdade racial no mercado de trabalho, o Instituto Ethos lançou, em 2016, o mais recente resultado de uma pesquisa que vem sendo realizada desde 2001, “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”. Este estudo contou com a cooperação do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), e a parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ONU Mulheres e a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) de São Paulo. O objetivo foi apresentar um retrato do público interno das empresas considerando os seguintes aspectos: sexo, raça, escolaridade, faixa etária e pessoas com deficiência. O estudo buscou fomentar a reflexão dos gestores sobre a diversidade nos setores e também para mostrar as práticas realizadas pelas empresas relacionadas à equidade. A escolha das 500 maiores empresas se deu pelo potencial de liderança no mercado de trabalho, além de potenciais influenciadoras, servindo de exemplo para outras instituições. Além de cumprir a legislação referente à empregabilidade de deficientes, buscou-se identificar ações voluntárias para o público historicamente discriminado no mercado de trabalho, como os negros, mulheres e LGBT.

A pesquisa retrata a desigualdade entre brancos e negros nas empresas, e a diminuição de funcionários negros à medida que se alcance os cargos mais elevados da empresa. Os negros ocupam apenas 4,7% dos cargos executivos. A situação das mulheres negras é ainda pior no quadro executivo, com registro apenas duas mulheres entre 548 diretores negros e não negros de ambos os sexos (Ethos, 2016). Estes dados reforçam a constatação da desigualdade racial no mercado de trabalho, sendo que a população negra que em 2013 alcançou 54% da população do país, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2016 (PNAD 2016).

Em 2018, a Revista Retratos do IBGE publicou o estudo “IBGE Mostra as Cores da Desigualdade”. A reportagem aponta que algumas ferramentas da estatística, como o índice de Gine, podem ser utilizadas para medir as desigualdades no Brasil e acompanhar as metas do ODS 10, principalmente relacionada à renda. Na realidade brasileira, a desigualdade tem diversas vias, desigualdade de renda, oportunidade, mercado de trabalho e a simbólica, de não se sentir bem em um determinado local. Todavia, acompanhar a evolução da desigualdade sem políticas públicas que possam corrigir esse problema não gera resultado (IBGE, 2018).

Sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho o estudo sugere que o “Brasil está muito longe de se tornar uma democracia racial”. A desigualdade racial é constatada nos

níveis educacionais, nos cargos, salários e nível de desemprego. A situação socioeconômica dos negros tem níveis muito baixos quando comparados com a população branca. O ODS 10 aponta metas para enfrentar a desigualdade entre os países e dentro deles. Entre estas ações estão proteção salarial, políticas públicas de distribuição de renda e leis não discriminatórias, porém a desigualdade no Brasil “tem cor” e por este motivo é fundamental fazer um recorte racial ao pesquisarmos sobre desigualdade. A estatística de cor e raça faz parte de várias pesquisas desenvolvidas pelos institutos brasileiros (IBGE, 2018).

Em 2017, os negros ganhavam um pouco mais da metade do rendimento médio dos brancos. Desde 2011, os rendimentos médios dos negros não passaram de 57% em relação aos rendimentos dos brancos. Na análise realizada em 2016 com os 10% mais ricos do país, mostrou que o rendimento médio dos negros foi um pouco mais da metade dos brancos. Em 2017 a situação dos negros regrediu passando a 45% do rendimento dos brancos. Em recortes específicos da população, como os mais pobres, a média de renda desta população, em 2017, era de 804,35 reais, os brancos da metade mais pobre ganhavam em média 965,00 reais, enquanto negros desta faixa recebiam 658,00 reais (Oxfam, 2018). Após considerar cor e raça nas pesquisas, o IBGE constatou que a desigualdade entre negros e brancos vai além de renda. As pesquisas mostram esta desigualdade com relação à educação, onde os negros são os que menos frequentam o ensino superior e os que mais sofrem com o desemprego.

À luz dos ODS, o PNUD Brasil desenvolveu um portfólio de projetos para contribuir com as metas brasileiras relacionadas aos 17 objetivos de forma integrada. A parceria com o governo visa impulsionar os ODS nas localidades com progresso lento e fortalecer os mecanismos de participação social nas políticas públicas voltadas para os vulneráveis, promovendo diálogo em prol da igualdade de gênero, raça, etnia e geração. A prioridade será a erradicação da pobreza em todas as suas formas, principalmente a pobreza extrema e reduzir as desigualdades (PNUD, 2016).

Relacionado com o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento econômico, e em sinergia com os ODS 10 e 12 – Assegurar Padrões de Consumo e Produção Responsáveis, está a iniciativa “Incluir”, criada pelo PNUD Brasil com objetivo de reconhecer negócios inclusivos, fortalecer comercialmente em escala para pessoas com menor renda e orientar o setor privado para o financiamento de micro e pequenas empresas (PNUD, 2016).

Também no contexto do ODS 10 – Redução das Desigualdades, em sinergia com ODS 5 – Igualdade de Gênero, elaborou-se o projeto voltado ao fortalecimento e expansão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir), através de instituições de

ensino superior e seus Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs), com objetivo de mapear os NEABs e desenvolver estratégias de aperfeiçoamento e ampliação dentro do Sinapir. (PNUD, 2016).

O Comitê “Mulheres Negras Rumo à um Planeta 50-50 em 2030” (ONU Mulheres), entende os ODS como uma oportunidade de inclusão da população negra e da eliminação do racismo. Quando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável foram divulgados, com propostas de esforço internacional e metas para diferentes problemas mundiais, o grupo percebeu que as questões sociais da população negra, que afligem mais de 50% da população brasileira, não foram consideradas. O grupo acredita que as mulheres negras deveriam estar incorporadas no processo, que busca propostas para monitorar investimentos, avaliar políticas e inovações para eliminar a desigualdade (ONU Mulheres, 2019).

O Comitê “Mulheres Negras Rumo a um Planeta 50-50 em 2030” é integrado por 6 das 8 entidades nacionais organizadoras da “Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo e a Violência e pelo Bem Viver”⁷. O Comitê trabalha em parceria com a ONU Mulheres - Brasil no desenvolvimento e articulação de comunicação e *advocacy*, com foco nas mulheres negras na resposta do Brasil aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e na Década Internacional da Afrodescendente, tendo como referência o Marco de Parceria para o Desenvolvimento Sustentável 2017-2021.

Dentre as atividades que o Comitê organiza está o Fórum Permanente de Mulheres Negras. O último aconteceu em 2018 sob a coordenação da Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras - AMNB e contou com várias instituições incluindo a ONU Mulheres Brasil. Este encontro comemorou os 30 anos do protagonismo das mulheres negras em temas como: criação de organizações de mulheres negras, políticas públicas e desmonte do “mito da democracia racial”. A luta das Mulheres Negras está voltada a todas as formas de opressão, “as mulheres negras têm reivindicado o estabelecimento de um novo Pacto Civilizatório para o Brasil” (FORUM PERMANENTE DE MULHERES NEGRAS, 2018 P.4).

Depoimentos de lideranças e representantes políticos salientam que a sustentabilidade está atrelada à igualdade de direitos, conforme ressaltou a então secretária da “Promoção da

⁷ Articulação de ONGs de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB), Agente da Pastoral Negras (APN), Coordenação Nacional de Quilombos, Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), Fórum Nacional de Mulheres Negras, Movimento Negro Unificado (MNU), entidades negras do Grupo Assessor da Sociedade Civil Brasileira da ONU Mulheres, Articulação Nacional das Negras Jovens Feministas (ANJF), Criola, Geledés – Instituto da Mulher Negra e Irohin.

Igualdade Racial” do Distrito Federal, Josefina Serra, durante a Conferência das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável (Rio+20): “o desenvolvimento sustentável depende da igualdade de direitos” (Agência Brasília, 2012, p.1).

Os países signatários da ONU estão discutindo sobre os problemas mundiais, gerados por diferentes fatores, como consumo, desigualdade e desmatamento. Zabel (2005) ao analisar os fatores que geram os problemas apontados na Agenda 2030 indica o comportamento humano como um dos pontos geradores dos problemas mundiais. E, neste contexto, o tema da igualdade racial está cada vez mais evidente no Brasil, assim como o reconhecimento da sua importância para o desenvolvimento sustentável, visto que a maioria da população é afrodescendente e é o grupo mais afetado com piores condições sociais, econômicas e ambientais (ZABEL, 2005).

Em 2019, com o objetivo de promover a igualdade, a então Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPIR, se uniu em parceria com Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD e lançaram um Curso de Capacitação em Políticas de Promoção da Igualdade Racial, em todo o Brasil. Os facilitadores receberam um treinamento da SEPIR e apoio do PNUD para realização do curso. Durante o curso de 14 horas gestores públicos das secretarias de Saúde, Educação, Desenvolvimento e Assistência Social, tiveram acesso ao panorama histórico das questões raciais no Brasil e as políticas públicas com este fim; aprenderam técnicas para elaboração, estruturação e implementação do Plano Municipal de Igualdade Racial, assim como a revisão do Plano. Além disso, foram apresentados procedimentos para a elaboração de projetos e captação de recursos. O objetivo é que os gestores levem para suas secretarias multiplicadores e que mais projetos com esta temática sejam elaborados para captação de recurso junto ao Governo Federal⁸ (BRASIL, 2019).

Pensar, planejar e agir para atingir as metas “ODS” significa também olhar para as desigualdades dentro dos países e entre eles. Para mostrar a questão da desigualdade que assola o mundo, poderíamos utilizar o exemplo da distribuição de renda. Se distribuíssemos um pouco da riqueza dos 1% mais ricos, não haveria pessoas com fome no mundo (OXFAM, 2016). Estamos no século XXI, mas ainda com pensamentos, comportamentos e valores ultrapassados, e não conseguimos avançar na questão da igualdade racial no mercado de

⁸ Aproximadamente 34 cidades em diferentes estados do Brasil já receberam a capacitação: Minas Gerais, Bahia, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Ceará, Distrito Federal, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Goiás e Acre

trabalho (HERINGER, 2002). Nos indicadores sociais, a questão da raça está sempre presente, onde os negros, especificamente as mulheres negras, estão nas piores condições. Essa discriminação é um mecanismo perverso dificultando o acesso desta parcela da população e mantendo-os nos níveis mais baixos de distribuição de renda, além disso, faz com que uma parte da população passe a valer mais do que a outra (OXFAM, 2018).

No Brasil, algumas instituições tentam combater a desigualdade racial no mercado de trabalho, como é o caso do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que em parceria com os Conselhos Regionais, elaborou e apresentou à categoria e à sociedade um documento intitulado “Relações Raciais: Referências Técnicas para a Prática do Psicólogo” (2017). O documento tem como objetivo orientar o trabalho do profissional de psicologia nas três dimensões do racismo: Institucional; Interpessoal e Pessoal. No documento o CFP descreve a construção do racismo e assume o compromisso de combatê-lo. O racismo tem “sido uma ideologia que opera poderosamente na sociedade como motor de desigualdades que engendram as precárias condições de existência do povo negro”, configurando-se como uma grave violência estrutural e institucional presente na sociedade brasileira (CFP, 2017, 6).

O Quadro 1 apresenta as referências e documentos institucionais sobre desenvolvimento sustentável, equidade e questão racial que antecederam os ODS. O quadro segue uma linha cronológica relacionada à desigualdade racial no mercado de trabalho à luz dos ODS e as medidas internacionais e nacionais para o enfrentamento do tema.

QUADRO 1 - Tratamento da desigualdade racial no âmbito dos ODS: compromissos internacionais e nacionais

Ano	Compromisso	Instituição
1978	Comissão Mundial sobre Meio Ambiente: Nosso Futuro Comum. O relatório chama atenção para as questões sociais, principalmente as necessidades básicas dos grupos sociais fragilizados em termos econômicos e de oportunidade.	ONU
1992	Eco-92: Agenda 21. A agenda associa o fortalecimento do emprego e a geração de renda como formas de ação para o combate à pobreza. A Agenda 21 brasileira, no que tange à dimensão social, destacou a equidade racial como parte da equidade social no caso do Brasil.	ONU
2001	Conferência Mundial contra o Racismo e a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. O encontro de Durban insta os Estados a eliminarem as desigualdades raciais e ressalta a importância de ações efetivas.	ONU
2010	Lei Federal nº 12.288 - Estatuto da Igualdade Racial. Destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.	BRASIL
2012	Rio+20: O Futuro Que Queremos. É reconhecida a importância do crescimento econômico equitativo, inclusivo e que reduza as desigualdades, fomentando a inclusão social e uma melhor qualidade de vida para todos.	ONU
2015	Agenda 2030: Transformando o Nosso Mundo. Apresentação dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. A “pobreza” vista como um dos grandes problemas	ONU

	mundiais. No entanto, salienta que para alcançar esta meta é preciso ter uma queda drástica nas desigualdades de gênero, renda e oportunidade, colocando a desigualdade como uma barreira que impede a erradicação da pobreza.	
2015	Década Internacional do Afrodescendente 2015-2024. O programa de atividades recomenda que o Estado deve eliminar as barreiras que impedem o desenvolvimento do negro adotando medidas concretas contra o racismo e a discriminação racial no trabalho, contra os trabalhadores, especialmente contra afrodescendentes.	ONU
2016	“Marco de Parceria para o Desenvolvimento Sustentável 2017-2021”. O foco da ONU no Brasil está voltado para ações que atendam a igualdade de gênero e raça e o enfrentamento ao racismo. Além disso, o Marco tem o pacto de efetivar a Década Internacional do Afrodescendente e de seu Programa de Atividade.	ONU e Brasil
2016	“Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”. A pesquisa retrata a desigualdade entre brancos e negros nas empresas, e a diminuição de funcionários negros à medida que se alcance os cargos mais elevados da empresa.	Ethos
2016	À luz dos ODS, o PNUD Brasil desenvolveu um portfólio de projetos para contribuir com as metas brasileiras. A parceria com o governo visa impulsionar os ODS nas localidades com progresso lento e fortalecer os mecanismos de participação social nas políticas públicas voltadas para os vulneráveis, promovendo diálogo em prol da igualdade de gênero, raça, etnia e geração.	PNUD Brasil
2017	“Relações Raciais: Referências Técnicas para a Prática do Psicólogo”. Orientação profissional ao psicólogo nas três dimensões do racismo: Institucional; Interpessoal e Pessoal. No documento o CFP assume o compromisso de combater o racismo.	CFP
2018	“IBGE Mostra as Cores da Desigualdade”. Sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho o “Brasil está muito longe de se tornar uma democracia racial”. A desigualdade racial é constatada nos níveis educacionais, nos cargos, salários e nível de desemprego.	IBGE
2018	“País Estagnado: Um Retrato das Desigualdades Brasileiras”. Em 2017, os negros ganhavam um pouco mais da metade do rendimento médio dos brancos.	OXFAM

Fonte: Elaborado pela autora com base nas pesquisas acerca dos acordos internacionais e nacionais, 2020.

A Agenda 2030 reconhece a urgência de se olhar para o desenvolvimento de forma justa e igualitária, com foco em ações que possam apoiar, fomentar e melhorar o desenvolvimento e a condição de vida dos pobres e vulneráveis. Mas os objetivos do desenvolvimento sustentável não destacam a questão racial que, principalmente no caso do Brasil, está no centro dos problemas social, econômico e ambiental, discutidas em três conferências mundiais (Genebra, 1978 e 1983; Durban, 2001) e tratada com devida atenção na Década do Afrodescendentes (2015 – 2024). A questão racial é tratada de forma genérica, no contexto do ODS 10 – Desigualdades, denominando os desafios associados aos grupos vulneráveis. Para que possamos entender o tratamento da desigualdade nos ODS o Quadro 2 descreve as metas a serem alcançadas até 2030.

QUADRO 2 - Metas do ODS número 10 (dez) – Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Meta	Descrição
10.1	Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional
10.2	Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica

	ou outra
10.3	Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito
10.4	Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade
10.5	Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações
10.6	Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas
10.7	Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas
10.a	Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC
10.b	Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais
10.c	Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5%

Fonte: Agenda 2030, 2015

É importante qualificar o debate das desigualdades raciais no âmbito dos ODS, porque simplesmente tratar como grupo vulnerável, entende-se como uma generalização de um debate que tem especificidades de cada povo, cada grupo social. O próximo capítulo apresenta um panorama da situação da desigualdade racial no Brasil e os desdobramentos no mercado de trabalho.

CAPÍTULO II: DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO E OS DESDOBRAMENTOS SOCIAIS NO BRASIL

A discussão sobre desigualdade social pode designar inúmeras esferas no contexto social. Sua abordagem pode ser utilizada para análises entre gênero, classe ou, num sentido mais amplo, as desigualdades entre as cidades e países em diferentes setores. A desigualdade também pode ser utilizada para analisar pessoas de grupos diferentes e, por este motivo, o presente trabalho analisa a desigualdade no contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Para enriquecer essa análise, a pesquisa apresenta dados sobre a desigualdade com relação à população negra no mercado de trabalho no Brasil.

2.1 A Desigualdade racial presente no Brasil

Na perspectiva de Souza (2016), embora a pobreza seja o carro chefe quando se estuda desigualdade, o “Brasil é desigual porque a renda está concentrada no topo e não necessariamente porque tem uma camada mais pobre” (SOUZA, 2017). Um estudo realizado por Souza (2016) sobre a desigualdade no Brasil, no período entre 2006-2014, a partir da análise do imposto de renda de pessoa física, mostrou que os ricos têm uma concentração estável de 22,4% da renda, tanto no início como no final do período de estudo. Este resultado é diferente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua que mostrou que a concentração entre os mais ricos caiu 14,8% para 12,9% no mesmo período. A divergência entre os dados se dá porque na PNAD, apesar de ser uma pesquisa de referência, os ricos deixam de informar seus rendimentos ou informam valores incorretos ou se recusam a responder. Por isso, para medir a desigualdade, o pesquisador utilizou dados do imposto de renda, para os mais ricos, e da PNAD. Os dados apresentados por Souza (2016) sobre a estabilidade da concentração de renda são preocupantes, pois o Brasil parecia avançar no tema da redução da pobreza entre os anos de 2004 a 2014. Dentre os fatores que melhoraram a qualidade de vida dos brasileiros destacam-se: o aumento do emprego, políticas de transferência de renda, maior escolarização dos profissionais, valorização real no salário mínimo. Entretanto, a diminuição geral da pobreza não significou a diminuição das desigualdades (SOUZA, 2016; SOUZA & MEDEIROS, 2017).

A falta de representatividade e a baixa presença dos diferentes grupos sociais nas instituições e órgãos de decisões políticas e de governo, assim como nas instituições empregadoras, contribuiu para visibilizar as demandas dos mais pobres e de grupos sociais

estigmatizados e discriminados, o que se constitui como uma barreira para a elaboração de medidas de redução de desigualdades e promoção de equidade. Em geral, os interesses do *establishment* prevalecem nas instituições, e assim, desigualdades são produzidas, reproduzidas e acentuadas. Esse jogo de “ganha-ganha” impede que políticas efetivas de desconcentração de renda e de benefícios para os grupos mais necessitados sejam colocadas em prática, como a reforma tributária, a taxação dos mais ricos, seja por via do imposto de renda ou IPTU. A barreira política impede que a redistribuição equânime seja feita (SOUZA, 2016). O Brasil é um dos 5 países onde a concentração de renda entre os mais ricos fica acima dos 15% (os outros países são: África do Sul, Argentina, Colômbia e Estados Unidos). A média de concentração de renda, entre 29 países estudados, é de 12% (Souza; Medeiros, 2017). No contexto das diferentes formas de enfrentamento das desigualdades, Sachs desta que:

Na medida em que as desigualdades morais resultam da organização social, elas só podem ser superadas mediante atos de voluntarismo responsável – políticas públicas que promovam a necessária transformação institucional e ações afirmativas em favor dos segmentos mais fracos e silenciosos da nação, a maioria trabalhadora desprovida de oportunidades de trabalho e meios de vida decente, e condenada a desperdiçar a vida na luta diária pela sobrevivência (SACHS 2008, p. 27).

Contudo ainda que o autor tenha ressaltado a necessidade de posicionamentos responsáveis, no contexto das políticas públicas, as ações conjuntas das instituições para superar as desigualdades, ao mesmo tempo em que mostra com clareza, o grupo que deve ser beneficiado com tais ações, caberia acrescentar a importância das pressões da sociedade, através dos movimentos sociais e organizações de ativismo. A desigualdade também é uma grande preocupação dos ODS que tratam a “pobreza” como um dos grandes problemas mundiais, no entanto para melhorar o quadro é preciso ter uma queda drástica nas desigualdades de gênero, renda e oportunidade, colocando a desigualdade como uma barreira que impede a erradicação da pobreza (ONU 2019).

Além de um sistema político, econômico e social que agrava a desigualdade, muitas famílias que nascem pobres continuam pobres, essa é a lógica do sistema. Como ter força e motivação, esperança quando se vive em situação de miséria, falta de assistência social, segurança e emprego? Como ter esperança de que a situação pode mudar em um sistema corrupto, onde os benefícios são para os ricos assim como a segurança? Como ter esperança quando não se tem o básico para existência humana como comida e água? Estas e outras

questões foram respondidas pela população pobre, de diferentes partes do mundo, numa pesquisa intitulada “*Voice of the Poor*”, feita pelo Banco Mundial. Os participantes responderam sobre diferentes temas que impactam suas vidas: vida boa e ruim; bem-estar material, social e físico; segurança; liberdade para ações e escolhas; corrupção; violência, conflito civil e segurança pública; impotência; subsistência insegura. Com relação aos problemas do sistema, uma jovem brasileira, respondeu que crescer num ambiente de doenças, violência e drogas, onde não se tem educação, trabalho e lazer, faz com que a população fique à mercê do governo, ou seja, aceitar o que eles oferecem.⁹(*Voice of the Poor*, 2001, p. 46).

No Brasil a desigualdade tem como elemento central a cor da pele. Em vários aspectos estruturantes da sociedade brasileira, como saúde, educação, renda, emprego e saneamento, quando se analisa o perfil racial, os negros estão sempre em desvantagem. Esse fenômeno acontece porque o racismo, o preconceito e a discriminação racial são os responsáveis pela desigualdade no Brasil. Estas três categorias relacionadas à raça¹⁰ são interligadas, mas com significados diferentes. Almeida (2018), partindo do conceito de raça, descreveu as diferenças entre racismo, preconceito e discriminação racial:

- Racismo - é uma “forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagem ou privilégio para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem” (ALMEIDA, 2018, p. 25).
- Preconceito racial – seria o juízo baseado em estereótipo de um determinado grupo. Por exemplo, considerar negros desonestos, ladrão, judeus avarentos e orientais com inteligência para áreas de exata. O preconceito pode ter ou não práticas discriminatórias (ALMEIDA, 2018, p. 25).

⁹ “*You grow up in an environment full of diseases, violence and drugs... you don’t have the right to education, work or leisure, and you are forced to “eat in the hands of the government” ...so you are easy prey for the rulers. You have to accept whatever they give you.* (*Voice of the Poor*, 2001, p. 46).

¹⁰ De acordo com Almeida (2018) raça surge na modernidade para distinguir e categorizar a humanidade e seu sentido está ligado a conjuntura histórica. Além disso, na retaguarda está um conflito, poder e decisão. “Desse modo, pode-se concluir que, por sua conformação histórica, a raça opera a partir de dois registros básicos que se cruzam e se complementam: 1) Como característica biológica, em que a identidade racial será atribuída por algum traço físico, como a cor da pele. 2) como característica étnico-cultural, em que a identidade será associada à origem geográfica, à religião, à língua ou outros costumes, a uma certa forma de existir. À configuração de processos discriminatórios a partir do registro ético-cultural Frantz Fanon denomina racismo cultural” (ALMEIDA, 2018, p. 24).

- Discriminação racial – é o tratamento diferenciado a um determinado grupo racial. O que impera aqui é o uso do poder, uso da força essencial para manifestar vantagem ou desvantagem por conta da raça. Ela pode ser direta, exemplo, não atender uma pessoa por esta pertencer a um grupo racial ou não permitir que um grupo racial entre em um determinado país. Ou indireta, seria ignorar a situação de um grupo racial específico, sem levar em conta as importantes diferenças sociais (ALMEIDA, 2018, p. 25).

A discriminação também pode ser positiva, qual seja, tratar de forma diferente um grupo que historicamente foi discriminado, com objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação negativa. Um exemplo seriam as políticas afirmativas para reparação das desigualdades. A discriminação direta e indireta, com o tempo, tem como consequência a estratificação social. Isso significa que este evento afetará várias gerações do grupo racial discriminado, que terá dificuldades para ascender socialmente, economicamente e em termos de reconhecimento. Os três termos citados acima têm relação entre si e muitas vezes um vem acompanhado do outro. O racismo pode levar a uma situação de segregação, com bairros e lugares frequentados por uma determinada raça, assim como o mercado de trabalho onde determinada raça tem funções predominantemente subalternas e de difícil ascensão profissional enquanto outra tem privilégios e domina as ocupações de gestão e os cargos de liderança. Essa segregação aparece também em termos políticos, econômicos e das relações do dia-a-dia (ALMEIDA, 2018).

A discriminação indireta é mais comum no mercado de trabalho. Ela é sutil e raramente não é percebida por quem pratica ou sofre. Ela é um conjunto de práticas administrativa, empresariais ou políticas públicas que incidem sobre um determinado grupo racial que tem como consequência demolir a igualdade de oportunidade. Um exemplo que acontece no mercado de trabalho atual é a não contratação de negros, de ambos os sexos, por falta de qualificação adequada as atividades exigidas, ou seja, parece que sempre vai existir uma desculpa para a não contratação (CONCEIÇÃO, 2013).

Por muitos anos a questão racial foi negada no Brasil, existia uma falsa ideia de que éramos um país de múltiplas culturas e povos e de que vivíamos em harmonia, afinal, não houve um regime de segregação explícito como nos EUA e na África do Sul, as pessoas se encontravam nas praias, nas festas de final de ano, no Maracanã, o que dava a impressão de que todos conviviam bem. Esses encontros se davam em sua maioria com uma áurea simbólica que envolviam essa relação. Os encontros eram permitidos porque simbolicamente

todos sabiam suas posições socioeconômicas. A passividade e aceitação dos negros com a certeza dos brancos de sua suposta superioridade, permitiam que as relações se dessem desde que cada um soubesse o seu lugar social. O país não poderia ser racista pois as raças se encontram e se relacionam, daí vem a narrativa de democracia racial, que Florestan Fernandes (2008) qualificou como mito¹¹ (Conceição, 2013).

Carneiro (2010) faz um alerta com relação à duas ideologias, o mito da democracia racial e da luta de classe, que tem como similaridade encobrir e desconsiderar o perfil racial para o debate sobre direitos humanos e a justiça social, o que resulta em falta de políticas públicas direcionadas para combater a diminuição das desigualdades raciais. Por outro lado, há um comprometimento da sociologia e da economia em discutir e reconhecer a questão da racialidade para o enfrentamento das desigualdades sociais no Brasil, sem a qual é impossível superar os problemas sociais (CARNEIRO, 2010).

Conceição (2013), a partir da leitura de Jaccoud & Beghin (2002) e Theodoro (2008), salienta que houve um entendimento entre o movimento negro brasileiro de que para combater a desigualdade racial histórica e discrepante, seria preciso a intervenção do Estado através de políticas públicas que possam proporcionar a promoção da igualdade racial. O argumento foi de que os acordos universais não foram capazes de afetar de forma positiva esse fenômeno. Para a autora, a ideia que sugere o universalismo, ou seja, tratar igualmente pessoas que são essencialmente diferentes, não é viável. Dentro desta conjuntura, o movimento negro, a partir de 1995, passou a exigir do Estado políticas de combate à desigualdade racial que pudessem agir na solução desse problema, tais políticas receberam variados termos: política de igualdade racial, políticas de promoção da igualdade racial, política de enfrentamento ao racismo e tantos outros. Entretanto, há um consenso entre os estudiosos de que a essência destas políticas que focam no combate ao racismo, discriminação racial e preconceito racial, podem ser de três naturezas e devem ser aplicadas juntas para favorecer o desenvolvimento com distribuição de renda, proteção social, educação, saneamento e saúde:

1. ações afirmativas – objetivo de corrigir comportamentos e condutas. Combater os efeitos das discriminações indiretas, pois neste caso há a dificuldade de se obter provas para que a legislação seja aplicada. As relações que acontecem nas relações de trabalho são um exemplo.

¹¹ No livro *A Integração do Negro na Sociedade de Classe*, Vol.I Florestan Fernandes qualifica de “Mito” o discurso de que o Brasil é uma democracia racial (FERNANDES, Florestan, 2008).

2. ações repressivas – objetivo de corrigir comportamentos e condutas. Combater atos de discriminação direta por meio de legislação criminal.
3. ações valorativas – objetivo de valorizar a contribuição da população negra na construção da sociedade brasileira com sua cultura, saberes, abundância étnica, seu papel histórico e combater os estereótipos negativos construídos historicamente. Estas ações devem ser permanentes. (Conceição, 2013, p. 46 e 47).

As políticas de ações afirmativas tencionam um tratamento diferenciado e que favoreça um grupo excluído, que historicamente foi tratado de forma desigual. O Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos (PPIOT) foi pioneiro como ação afirmativa do governo para incentivar as empresas privadas no combate a discriminação indireta no mundo do trabalho, com recorte de gênero e raça. O programa tinha como foco o aumento do número de trabalhadores negros e mulheres nos segmentos econômicos, em diferentes setores, de base aos mais elevados cargos de liderança. A primeira fase de implementação do projeto, incluía vários processos e consistia em investigar os setores econômicos com maiores índices de desigualdade até um comprometimento para práticas mais igualitárias. No segundo momento as empresas se encarregariam de criar novas práticas de gestão para igualdade. O programa teve duração de 2003 até 2012. (CONCEIÇÃO, 2013).

Para Nascimento (2007), o racismo¹² é produtor de desigualdades e está na origem da sociedade brasileira. Há um sistema econômico, social, cultural que mantém até os dias atuais essa separação e favorece um grupo racial, os brancos, em detrimento de outros, os negros, indígenas e nordestinos. O autor salienta que a desigualdade gera pobreza, abuso e submissão e mesmo nos momentos de crescimento da economia, os indicadores de desigualdade não tiveram uma diminuição substancial, ou seja, não importa o cenário econômico, a desigualdade se mantém, pois ela é produto do preconceito e da discriminação racial que inferioriza, desacredita e torna utópica a igualdade de oportunidade prevista na constituição e em vários acordos e convenções mundiais. “No Brasil as desigualdades fazem parte da história, das dinâmicas da sociedade e suas instituições” (NASCIMENTO, 2007, p.178).

O problema da desigualdade racial é uma realidade cruel no Brasil e no mundo, reconhecido em acordos internacionais, pesquisas e políticas governamentais. E essa

¹² “A crença na existência de raças humanas, nas diferenças entre raças e na inferioridade de algumas raças em relação a outra, notadamente das populações indígenas e negras, em relação à população branca” (Nascimento, 2007, p. 186-187).

discriminação racial faz com que os negros, maioria da população brasileira, enfrentem dificuldades no mercado de trabalho, de ascensão profissional e financeira e conseqüentemente pior qualidade de vida. Desta forma, o enfrentamento do tema passa pela criação e implementação de políticas públicas em três vertentes principais citadas por Conceição (2013): ações afirmativas; ações repressivas e ações valorativas. Neste sentido, o estudo e a análise da base legal e das políticas existentes, e o levantamento de dados disponíveis em estudos e pesquisas, compõem as estratégias necessárias para o debate no campo dos direitos e das reivindicações sociais.

2.2 Aspectos legais, pesquisas e conceitos que influenciam o debate sobre desigualdade racial

A Lei 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, deixa claro que o dever de combater as práticas discriminatórias é do Estado e da sociedade, assim como, garantir a igualdade de oportunidade em todas as áreas: econômica, política, social, cultural, empresariais, educacionais, culturais, esportiva do país. No que se refere ao direito do trabalho, é dever do poder público implementar políticas com foco na inclusão da população negra no mercado de trabalho (Lei 12.288, 2010).

Para fim de entendimento sobre o Estatuto da Igualdade Racial é necessário compreender alguns conceitos trazidos pela lei. O Quadro 3 abaixo mostra o entendimento da lei sobre os conceitos que norteiam as questões raciais no Brasil.

QUADRO 3 - Definições do Estatuto da Igualdade Racial

Conceito	Descrição
Discriminação Racial ou Étnico Racial	Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.
Desigualdade Racial	Toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica.
Desigualdade de Gênero e Raça	Assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais.
População Negra	O conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam auto definição análoga.

Políticas Públicas	As ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais.
Ações Afirmativas	Os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Fonte: Lei nº 12.288 – Estatuto da Igualdade Racial, 2010

A Lei nº 12.288 incorporou as Leis nº 10.636 e 11.645 (que modificaram a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e instituíram a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena), além disso, muitos parágrafos e artigos da Lei nº 7.716, conhecida como “Lei Caó”, que descrevia a punição e tornava crime a discriminação e o preconceito de raça, cor, etnia e religião no final da década de 80. A Lei englobou o mercado de trabalho com punições para a restrição: aos cargos públicos, promoção e ascensão de funcionários, de empregos públicos ou privados e qualquer tratamento diferenciado por conta da raça, cor, etnia ou religião (Lei 7716, 1989). Porém, quando se observa o quadro da desigualdade no mercado de trabalho percebe-se que a situação não mudou, conforme demonstra dados de pesquisas e institucionais.

A globalização favoreceu um intercâmbio entre instituições criadas para tocar a “orquestra” mundial formada pelos países. Organizações como a ONU, Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional (FMI), a Organização Mundial do Comercio (OMC), seguidos dos blocos dos países como G8, G20 e BRICS buscam uma governança global onde todos possam se beneficiar, mas que na prática parece não funcionar, pois cada governo é influenciado por interesses socioeconômicos nacionais, que podem fragilizar os acordos internacionais. Uma análise de Dowbor (2017) sobre finanças, desigualdade e pobreza traça o seguinte panorama:

Se arredondarmos o PIB mundial para 80 trilhões de dólares, chegamos a um produto per capita médio de 11 mil dólares. Isto representa 3.600 dólares por mês por família de quatro pessoas, cerca de 11 mil reais por mês. É o caso também no Brasil, que está exatamente na média mundial em termos de renda (DOWBOR, 2017, p. 22).

Não há teoria que justifique a permanência da desigualdade. O sistema cria a desigualdade para que 8 famílias possam ter a dominação, ganhando mais do que a metade da população. Parece haver um propósito nessa organização que mantém essa situação perversa.

A análise de Dowbor (2017) encontra sinergia com as de Eduardo Moreira¹³ (2019). Para tratar a desigualdade, Eduardo Moreira usa a metáfora do “parquinho de areia”. Desta forma, para fazer seu “montinho de areia” conseqüentemente um buraco estará sendo formado. Os economistas que trabalham na governança parecem não saber como dividir a “areia do montinho”, pois estão distantes da “brincadeira”, uma vez que ficam cada vez mais atrelados ao mercado financeiro do que o significado da palavra economia, qual seja, gestão do lar (MOREIRA, 2019. DOWBOR, 2017).

O alerta do Banco Mundial (The World Bank, 2018) sobre a desigualdade no Brasil, apontou que a pobreza no país está aumentando e vem acompanhada de desemprego. Em 2015, o desemprego cresceu 6 pontos percentuais nos primeiros três meses, e chegou a 13,7% da população em 2017. Os problemas econômicos que sempre afetaram o país e que teve uma piora desde 2015 estão afetando o aumento do desemprego e da pobreza. Entre os anos de 2011 e 2014 a desigualdade diminuiu 8,5 pontos, entretanto voltou a subir com a crise econômica a partir de 2015 (The World Bank, 2018).

Os relatórios anuais da OXFAM fazem um alerta sobre o *Retrato da Desigualdade Brasileira* que alimenta um abismo entre ricos e pobres e a incompatibilidade de um país democrático que, no entanto, ocupa a posição de um dos mais desiguais do mundo. Os relatórios também fazem um alerta sobre a desigualdade racial. Se a desigualdade continuar, “mantida a tendência dos últimos 20 anos, os negros só terão equiparação salarial com os brancos no Brasil em 2089 – 200 anos depois da abolição da escravidão” (OXFAM, 2017).

Para Conceição (2013), a desigualdade racial no mercado de trabalho é um problema histórico. Após a abolição não houve um programa de governo de suporte aos ex-escravos nos postos de trabalho. Pelo contrário, houve um programa de abertura para mão-de-obra europeia, com a desculpa de que os negros não eram qualificados. Esta situação forçou os negros a ficarem com as tarefas mais pesadas e de menor remuneração, que permanece até hoje, negando-os a participação no progresso do país. Houve a mão do Estado na formação e manutenção da desigualdade racial no mercado de trabalho, como mostra a pesquisadora:

O preconceito e a discriminação racial que, desde o início, informaram ações governamentais e privadas, ocasionaram o quadro de desigualdade que hoje se verifica em todos os setores da sociedade brasileira. No período de transição do trabalho escravo para o trabalho livre e assalariado (aproximadamente entre os anos de 1850 – 1930), o Estado deixou de adotar

¹³ Entrevista concedido pelo economista, engenheiro e youtuber, Eduardo Moreira à Gisele Federicce do Brasil 247.

medidas necessárias para garantir ao ex-escravo lugar no crescente mercado de trabalho. Depois mais particularmente por meio da Província Paulista, passou a subsidiar a entrada de imigrantes europeus para ocupar tais posições negando a pretos e mestiços essa oportunidade. Assim, estabeleceu, como frisou Theodoro (2008, p.15), a regra “de exclusão, a desigualdade e a pobreza” que desde aqueles dias se reproduz no País (CONCEIÇÃO, 2013, p. 33-34)

Alguns momentos da história retratam os pensamentos discriminatórios que alimentaram o quadro de desigualdade racial que temos hoje. Para ilustrar uma passagem e mostrar que a desigualdade racial no mercado de trabalho não é uma preocupação recente, Conceição (2013) retrata a discussão que se dava na década de 1960. Após argumentação no Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, sobre a discriminação e desigualdades raciais no mercado de trabalho, um dos técnicos sugeriu fazer uma pesquisa sobre a situação da população negra para embasar uma lei de cotas para os trabalhadores negros. Ao tomar ciência, Rachel de Queiroz, escritora e jornalista cearense, escreveu uma carta ao Ministro da Justiça, dizendo que o país não poderia assumir a existência da discriminação e o mais aconselhável era continuar com a discriminação velada (CONCEIÇÃO, 2013).

Nas empresas, o preconceito e a discriminação racial operam de forma consciente e inconsciente nos processos administrativos, tanto interno (desenvolvimento profissional dos trabalhadores) como na hora da admissão, tonando-se mantenedores da “segregação” em virtude de processos seletivos que se utilizam de critérios subjetivos relacionados à cultura, ao comportamento, aos padrões estéticos. O preconceito racial, assim, é um prejulgamento que pode ser reduzido com medidas educativas enquanto a discriminação racial está relacionada a ação de tratar de forma diferente um determinado grupo racial, além disso, tem como centralidade o poder (BENTO, 2002).

A desigualdade, produzida pelo racismo, faz com que o mercado de trabalho utilize práticas discriminatórias e preconceituosas de forma sutil e, na maioria dos casos, conscientes, para impedir a entrada e ascensão profissional. Estes mecanismos geram vários problemas psicológicos para a população negra.

Sachs (2008) e Sen (2010) sublinham as consequências psicológicas advindos do desemprego e seus efeitos maléficos sobre os avanços sociais. O desemprego tem efeitos devastadores, para além da perda dos ganhos financeiros, na vida do indivíduo. Se o aspecto financeiro fosse o único, um auxílio desemprego (programas sociais) resolveria o problema.

Mas ele afeta a saúde psicológica e física; traz a sensação de desmotivação; acarreta a perda de confiança e sensação de inutilidade, incapacidade de produzir e ser útil para a sociedade; desequilibra a vida familiar e contribui para exclusão social e os conflitos raciais. Para os negros, esta situação é ainda mais devastadora, pelo histórico da escravidão e o racismo. Este grupo já carrega o fardo da desigualdade em vários aspectos pela cor da sua pele e fenótipo, que não podem ser escondidos ou negados (SEN, 2010).

Em Durban (2001), as mulheres negras incluíram na pauta os sofrimentos psicológicos vividos com o racismo e sexismo, gerando sequelas emocionais, baixa autoestima e prejuízo na saúde mental, o que foi denominado como “asfixia social”. Os danos vão desde o menor índice de matrimônio, expectativa de vida cinco anos a menos do que as mulheres brancas e acima de tudo as mulheres negras estão destinadas às ocupações de menor prestígio e remuneração, o que por sua vez também afeta o lado emocional alimentando um círculo vicioso (CARNEIRO, 2002, p. 210).

Zamora (2012) recorre a Guattari (1966) para descrever mecanismos nos quais o racismo se inscreve e suas consequências psicológicas. O racismo opera através da segregação, culpabilização e descrença, o que gera no indivíduo um sentimento de menos valia, incapacidade e dependência. Esses sentimentos fazem com que o sujeito tenha dificuldades variadas de se colocar no mundo de forma diferenciada daquilo que se espera dele, pois o que a sociedade espera deste grupo é que esteja no lugar subalternizado, privados de sua liberdade e de ser o que deseja. Esperam que sejam dominados sem resistência (ZAMORA, 2012).

Os efeitos psicológicos gerados a partir do preconceito racial são expressos de diferentes formas e intensidades. Durante as entrevistas com profissionais do Instituto Ethos, que serão apresentadas no próximo capítulo, alguns efeitos psicológicos foram abordados, como no exemplo da falta de confiança de um candidato, que interferiu nas negociações de salário durante a entrevista. O candidato poderia ter negociado um salário melhor, mas não o fez.

O próximo capítulo apresenta os registros e a análise das entrevistas realizadas com profissionais do Instituto Ethos. Este capítulo busca apresentar de que forma a instituição incentiva as empresas e os instrumentos que podem ser utilizados para contribuir no combate à desigualdade racial no mercado de trabalho.

CAPÍTULO III: PRÁTICAS EMPRESARIAIS ALINHADAS AOS CRITÉRIOS SOCIAIS DE SUSTENTABILIDADE

Este capítulo apresenta a discussão sobre o tema da desigualdade racial no mercado de trabalho a partir da contribuição e das iniciativas desenvolvidas pelo Instituto Ethos e sua operação junto às empresas associadas. Os “Indicadores Ethos” serão abordados, com destaque à Dimensão Social, especificamente o tema relacionado aos Direitos Humanos.

3.1 Os Indicadores Ethos de Negócios Sustentáveis e Responsáveis e os critérios sociais.

O Instituto Ethos tem como missão a mobilização e o apoio às empresas para adoção de uma gestão socialmente responsável, tendo como propósito a construção de uma sociedade justa e sustentável. O instituto iniciou suas ações em 1998, formado por um grupo de executivos do setor privado. As ações do instituto ocorrem no campo de troca de experiências, organização de conhecimentos e auxílio para que as empresas possam avaliar suas práticas de gestão e aprofundar seus compromissos com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável. “Somos um instituto de empresas e responsabilidade social que gera valor para as empresas e para sociedade” (ETHOS, 2017).

O instituto tem mais de 500 empresas associadas, além de parcerias institucionais e estratégicas. Seus associados estão situados em todas as regiões do Brasil, sendo a região sudeste a de maior concentração, 74%, sul com 9%, nordeste com 8%, centro oeste com 4% e norte com 2,5%. As empresas associadas estão divididas em grande porte 42% (227), médio porte 18% (97), pequenas empresas 18,5% (102), microempresas 12,5% (59) e as empresas que não cadastraram um porte específico, que correspondem à 9% (48). O número de empresas que responderam aos Indicadores Ethos desde o ano 2000 é de mais de 3700, mas apenas 500 empresas são associadas. (Ethos, 2017). Esse dado indica o número de empresas que estão empenhadas e têm interesse em posicionar sua atuação no sistema de responsabilidade social, a partir da análise dos indicadores e cadastro da empresa.

O Instituto Ethos organizou mais de 60 publicações, participou da construção de 20 políticas públicas e tem participação na criação de mais de 30 entidades, movimentos e

plataformas. No que diz respeito ao tema central desta pesquisa, destacam-se as seguintes iniciativas com a participação do Instituto Ethos:

- Aprovação da PEC do Trabalho Escravo (57-A/1999) – 2014;
- Aprovação da Resolução nº 4.327 do banco central, que estabelece diretrizes para a criação e implementação da Política de Responsabilidade Socioambiental para as instituições financeiras – 2014;
- Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo - 2014/2015.

Um dos projetos do instituto para motivar as empresas a atuarem com a agenda racial é a “Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero”, desenvolvido em parceria com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e o *Institute for Human Rights and Business* (IHRB), com o apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). A proposta de constituição da coalizão consiste em monitorar o desempenho das empresas com foco interseccional, envolvendo as questões racial e de gênero. Atualmente são 60 empresas que assumiram o compromisso com a Coalizão. O compromisso estabelece que as empresas vão adotar, agora ou num futuro próximo, práticas focadas na igualdade racial e de gênero. Os nomes das empresas que assinam a carta não são disponibilizados no site do Instituto, assim como o acompanhamento dessas ações.

A coalizão é aberta a qualquer empresa, independentemente do seu grau de engajamento relacionado à diversidade. As empresas interessadas na adesão assinam uma carta compromisso e a Coalizão fornece instrumentos direcionados à equidade e superação da discriminação racial e de gênero no mundo do Trabalho. Dentre as ferramentas fornecidas está o “Guia Temático para Promoção da Equidade Racial: Indicadores Ethos-CEERT e um Banco de Boas Práticas”. A cada quatro meses,¹⁴ a Coalizão realiza encontros com os membros associados. O próximo encontro é de constatação de que não houve avanço na contratação da população negra. Partindo deste ponto, o objetivo será desenvolver ações voltadas para mulheres negras e suas lideranças. Nesses encontros o Instituto Ethos apresenta práticas desenvolvidas e as empresas também compartilham suas experiências. O último encontro da Coalizão estava previsto para dezembro de 2019.

O “Banco de Boas Práticas para Equidade Racial e de Gênero”, da Coalizão, está disponível no site do Ethos como forma de compartilhar as práticas e inspirar as empresas. O

¹⁴ Informação retirada do site: <https://equidade.org.br/praticas-em-05.11.2019> onde consta as datas dos encontros.

título das práticas está descrito, mas o conteúdo da iniciativa, com detalhes sobre a sua execução e metodologia, não estão disponíveis. São elas:

- Banco Itaú – Práticas inovadoras de RH.
- Avon – Desenvolvimento de Produtos e Marketing.
- Natura – Promoção da equidade de gênero na ocupação de cargos de liderança.
- Febraban – Processo contínuo e que influencia todo um setor no Brasil e Censo da Diversidade.
- Atkins – Política de igualdade de oportunidade.
- Caixa – Coleta de dados “raça/cor” e monitoramento interno do recorte racial e de gênero.
- Clifford Chance – Política de Inclusão.
- Du Pont – Programa de diversidade na cadeia de suprimento.
- EY Building a better working world – Cultura Organizacional Inclusiva.

O Instituto Ethos atua como um elo de ligação entre as empresas, os governos, a sociedade e a academia, em quatro áreas principais¹⁵: 1. gestão sustentável; 2. integridade; 3. direitos humanos; 4. meio ambiente. No que concerne aos direitos humanos: “Um dos passos básicos para diminuir a desigualdade social é empoderar grupos discriminados por meio da inclusão no mercado de trabalho” (ETHOS, 2019¹⁶). Na área temática de direitos humanos estão projetos como a Coalizão, grupos de trabalho e rede para erradicação do trabalho infantil. Estas áreas temáticas fazem parte dos Indicadores Ethos.

Os Indicadores Ethos são uma ferramenta de gestão para apoiar as empresas na construção de um diagnóstico sobre a sustentabilidade e a responsabilidade social. Funciona com base na aplicação de um questionário online que permite um autodiagnóstico da situação da empresa. Após preenchimento, a ferramenta gera um relatório que pode ser a base do planejamento, monitoramento e compartilhamento de dados.

Para o Instituto Ethos, um negócio sustentável e responsável é:

a atividade econômica orientada para geração de valor econômico-financeiro, ético, social e ambiental, cujos resultados são compartilhados com os públicos afetados. Sua produção e comercialização são organizadas de modo a reduzir continuamente o consumo de bens naturais e de serviços ecossistêmicos, a conferir competitividade e continuidade à

¹⁵ Fonte: <https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/> Acesso em: 12.2019.

¹⁶ Fonte: <https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/> Acesso em: 12.2019

própria atividade e a promover e manter o desenvolvimento sustentável da comunidade (ETHOS, 2019¹⁷).

Os Indicadores são organizados em quatro dimensões: 1. Visão e Estratégia; 2. Governança e Gestão; 3. Social; 4. Ambiental. A figura 4, abaixo ilustra a distribuição das dimensões.

Figura 2 - Quadro de Dimensões dos Indicadores Ethos, 2020

INDICADORES ETHOS - QUESTIONÁRIO PRINCIPAL (47 indicadores)
Escolha quantos e quais indicadores deseja aplicar. A abrangência do diagnóstico é uma escolha da sua empresa/organização.

Visão e Estratégia
01. Estratégias para a Sustentabilidade
02. Proposta de Valor
03. Modelo de Negócios

Governança e Gestão
04. Código de Conduta
05. Governança da Organização (empresas de capital aberto e fechado)
06. Compromissos Voluntários e Participação em Iniciativas de RSE/sustentabilidade
07. Engajamento das Partes Interessadas
08. Relações com Investidores e Relatórios Financeiros
09. Relatos de Sustentabilidade e Relatos Integrados
10. Comunicação com Responsabilidade Social
11. Práticas Concorrenciais
12. Práticas Anticorrupção
13. Contribuições para Campanhas Eleitorais
14. Envolvimento no Desenvolvimento de Políticas Públicas
15. Gestão Participativa
16. Sistema de Gestão Integrado
17. Sistema de Gestão de Fornecedores
18. Mapeamento dos Impactos da Operação e Gestão de Riscos
19. Gestão da RSE/sustentabilidade

Social
20. Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos
21. Trabalho Infantil na Cadeia de Suprimentos
22. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia de Suprimentos
23. Promoção da Diversidade e Equidade
24. Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados, Temporários ou Parciais)
25. Relações com Sindicatos
26. Remuneração e benefícios
27. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional
28. Comportamento frente a Demissões e Empregabilidade
29. Saúde e Segurança dos Empregados
30. Condições de Trabalho, Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho
31. Relacionamento com o Consumidor
32. Impactos decorrente do Uso dos Produtos ou Serviços
33. Estratégia de Comunicação Responsável e Educação para o Consumo Consciente
34. Gestão dos Impactos da Empresa na Comunidade
35. Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais
36. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

Ambiental
37. Governança das Ações Relacionadas às Mudanças Climáticas
38. Adaptação às Mudanças Climáticas
39. Sistema de Gestão Ambiental
40. Prevenção da Poluição
41. Uso Sustentável de Recursos: Materiais
42. Uso Sustentável de Recursos: Água
43. Uso Sustentável de Recursos: Energia
44. Uso Sustentável da Biodiversidade e Restauração dos Habitats Naturais
45. Educação e Conscientização Ambiental
46. Impactos do Transporte, Logística e Distribuição
47. Logística Reversa

Clique aqui para baixar a publicação em PDF.

Cada dimensões seguem a mesma estrutura de temas, com respectivos subtemas e indicadores. Cada indicador é composto por 3 conjuntos de questões: questão de profundidade, questões binárias e questões quantitativas, sendo as duas primeiras obrigatórias. Ao responder os indicadores, as empresas podem escolher as dimensões, não é obrigatório responder todas. A Dimensão Social tem quatro temas, com respectivos subtemas. O Quadro 4 apresenta as subdivisões temáticas, com um aprofundamento do tema de direitos humano, que se relaciona ao objeto desta pesquisa.

1. Tema: Práticas de Trabalho. Subtemas: relações de trabalho; desenvolvimento humano, benefícios e treinamento; saúde e segurança no trabalho e qualidade de vida.
2. Tema: Questões Relativas ao Consumidor. Subtemas: respeito ao direito do consumidor; consumo consciente.
3. Tema: Envolvimento com a Comunidade e seu Desenvolvimento. Subtema: gestão de impacto na comunidade e seu desenvolvimento.

¹⁷ Fonte: <https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/> Acessada em: 12.2019

4. Tema: Direitos Humanos. Subtemas: situação de risco para os direitos humanos e ações afirmativas, conforme quadro 4 abaixo.

QUADRO 4 - Tema dos Direitos Humanos dos Indicadores Ethos

TEMA	Direitos Humanos			
SUBTEMA	Situação de risco para os direitos humanos			Ações afirmativas
INDICADOR	Monitoramento de impactos do negócio nos direitos humanos	Combate ao trabalho infantil na cadeia de suprimentos	Trabalho forçado (ou análogo ao escravo) na cadeia de suprimento	Promoção da diversidade e equidade

Fonte: Elaborado pela autora com base nos indicadores Ethos de Negócios Sustentáveis e Responsáveis, 2019

O quadro mostra que as ações afirmativas são um subtema dentro do tema de direitos humanos, que por sua vez é um dos temas que compõem a dimensão social dos indicadores. As ações afirmativas não explicitam a questão racial, cujo destaque foi dado na pesquisa do Instituto Ethos, intitulada “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas¹⁸”. A equidade, que aparece como indicador, foi conceituada como o “princípio da justiça social que supõe o respeito às diferenças como condição para se atingir a igualdade” (SPOSATI, 2010, p.1). Contudo, a equidade não foi tratada como um indicador específico e está relacionada à diversidade, entendida como a “variedade, pluralidade e diferença, associadas a linguagem, culturas, gênero, cor de pele, orientação sexual e outras características” (BENTO, 2017 p. 34). A junção destes conceitos no mesmo indicador pode gerar uma interpretação equivocada com relação aos termos e seus objetos, podendo levar ao entendimento de um senso de justiça (equidade) relacionado à diversidade e não à questão racial, especificamente.

O que constitui a equidade é o direito de ter as diferenças reconhecidas, por meio de políticas que beneficiem os profissionais negros, que historicamente foram prejudicados, para se alcançar a igualdade no mercado de trabalho. Por isso, a importância de separar os conceitos equidade e diversidade em indicadores diferenciados. Já que diversidade, conforme explicado acima, está ligado há vários grupos (SPOSATI, 2010).

Além dos Indicadores Ethos, existem os “Guias Temáticos”, como o exemplo da Figura 5, para empresas que são signatárias de pactos e compromissos promovidos pelo instituto. O propósito é apoiar a empresa a se aprofundar em um tema específico, relacionado

¹⁸ As 500 maiores empresas com relação a faturamento (Ethos, 2016).

à: 1. Integridade, prevenção e combate à corrupção; 2. Promoção da equidade racial; 3. Promoção da equidade de gênero; 4. Mudanças climáticas.

Figura 3 - Guia Temático de Promoção da Equidade Racial



GUIA TEMÁTICO – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL (13 indicadores)
Aprofundam as questões relacionadas a promoção da igualdade de oportunidade e da diversidade, com foco na questão racial.

Visão e Estratégia

- RAC1. Estratégias para a Promoção da Equidade Racial
- RAC2. Promoção da Equidade Racial e Inovação

Governança e Gestão

- RAC3. Equidade Racial e Governança
- RAC4. Cultura Organizacional e Promoção da Equidade Racial
- RAC5. Gestão e Relato de Progresso
- RAC6. Gestão da Equidade Racial na Cadeia de Suprimentos

Social

- 20. Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos
- 23. Promoção da Diversidade e Equidade
- RAC7. Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não Discriminação
- RAC8. Mulheres Negras – Não Discriminação, Inserção, Ascensão
- RAC9. Educação e Treinamento
- RAC10. Relação com Consumidores e Clientes
- RAC11. Gestão das Questões Raciais e de Meio Ambiente na Comunidade

[Clique aqui para baixar a publicação em PDF.](#)

Fonte: Instituto Ethos, 2020

O “Instituto Ethos” busca incentivar as empresas na implementação de ações para igualdade racial. Ele reconhece que a inclusão no mercado de trabalho é um dos caminhos para diminuir a desigualdade. Neste sentido, entender a atuação do Instituto com as empresas de forma prática é importante para exemplificar as ações concretas para o enfrentamento da desigualdade racial. No próximo item as práticas e formas de atuação do instituto serão aprofundadas a partir da contribuição dos interlocutores que participaram da pesquisa.

3.2 A atuação do Instituto Ethos na questão racial junto às empresas cadastradas.

A pesquisa buscou compreender de que forma o Instituto Ethos aborda a questão racial junto às empresas cadastradas, mas também situar sua atuação internamente, na própria instituição, uma vez que, conforme destacou uma das interlocutoras da pesquisa, o instituto funciona como uma vitrine onde se espelham as empresas.

No que diz respeito ao setor de “recursos humanos” do Instituto Ethos e a forma de lidar com a questão racial, a instituição ainda não consegue fazer a gestão de forma sistematizada por meio de planos e ações específicos para a agenda racial. O tema parece que ainda não foi internalizado de forma concreta, conforme destaca uma das interlocutoras:

“Agora que me despertou também a importância, até na minha ação profissional, de estar mais próxima ao tema” (interlocutor 2, Instituto Ethos, 2020). Percebe-se que as questões levantadas durante a entrevista proporcionaram repensar sua prática, refletir sobre seu trabalho, pensar sobre a sua cultura e seus valores. Conforme destaca Duarte (2004), as reflexões e os conhecimentos gerados a partir das entrevistas representam uma troca entre o pesquisador e o entrevistado, funcionando como uma dimensão de mútua contribuição da pesquisa.

A área de recursos humanos do Instituto adota uma gestão orientada por indicadores para o menor e maior salário e entre um nível hierárquico e outros. A tentativa é que a diferença salarial não ultrapasse 25%. Também foi estabelecido que homens e mulheres com o mesmo tempo de trabalho ganhem a mesma coisa. Além disso, buscam conceder um ajuste salarial além do dissídio para os cargos de base. E, com relação à promoção, fazem um reconhecimento por mérito da equipe de trabalho e não individual. Os benefícios para os profissionais são iguais, o que inclui transporte, alimentação e plano de saúde. As mães e os pais têm horário flexível e podem trabalhar remotamente, em casa, quando necessário.

Com relação à questão racial, a interlocutora 2 não tinha os dados. Atualmente, no site da instituição consta 37 (trinta e sete) integrantes da equipe. Porém, devido à prática diária, a gestora indicou alguns números para analisar o quadro de funcionários da instituição. Apesar da estrutura inicial ter sido formada por maioria branca, o Instituto atualmente tem um equilíbrio entre funcionários negros e brancos:

- A diretoria é formada por 1 presidente e 2 adjuntos, os últimos com o mesmo salário, sendo que uma mulher negra e um tem origem familiar indígena;
- São 2 gerentes brancos de ambos os sexos com salários distintos, pelo tempo de casa;
- São 6 coordenadores de área, sendo que 1 homem e 2 mulheres negras. Existe uma diferença salarial entre os profissionais negros e brancos, e está acima do limite de 25%.

No que diz respeito à diferença salarial, a interlocutora disse que a diferença entre negros e brancos:

“não é pouca”. Se considerar o recorte de tempo de casa essa diferença se justifica, pois à medida que uma tem mais tempo de casa, ela vai receber mais dissídio do que o outro que chegou depois, mas neste grupo de negros e brancos há o maior desafio do Ethos” (interlocutor 2, Instituto Ethos, 2020).

Para a interlocutora, o equilíbrio entre negros e brancos dentro da instituição foi construído a partir de uma certa “militância” da equipe de RH, mas também com processos de desenvolvimento da própria visão interna, onde adotam os mesmos processos de sensibilização e tomada de consciência que as empresas cadastradas. Nas contratações, priorizam a diversidade, entretanto não há políticas voltadas para agenda racial e existe diferença salarial entre negros e brancos na equipe.

Com relação à contratação de pessoas negras, a interlocutora fez um alerta: “a força de trabalho dos negros que acaba dificultando a negociação, na própria entrada a pessoa já está em uma condição desfavorável no mercado de trabalho e aí não tem força para negociar sua entrada com a mesma força da pessoa branca” (interlocutor 2, Instituto Ethos, 2020). Entretanto, este “alerta” sobre a diferença em termos de “força” para demandar melhores cargos e salários nas empresas deveria estar presente na estrutura organizacional, ou seja, a prática para garantir a igualdade deveria ser estimulada na empresa e não pelo profissional fragilizado.

Durante a pesquisa foi possível observar que os entrevistados possuem clareza das iniciativas que o instituto precisa adotar para contribuir para a diminuição da desigualdade. Contudo, ainda existe uma distância entre o que é idealizado e a prática. A falta de coerência pode levar à falta de engajamento dos colaboradores, por perceberem a distância entre o discurso e as práticas internas. A instituição está atenta a isso, ainda que, conforme destacado por uma das interlocutoras, “seja difícil para as organizações sociais estabelecer recursos para diminuir estas diferenças, então eu diria que aí está nosso maior gargalo” (Interlocutora 2, Instituto Ethos, 2020). E, completa;

A grande pergunta do Ethos para o futuro é a questão da representatividade das mulheres, negros e outros na própria instituição, na alta liderança, preparar e esperar que no futuro possamos ter uma presidenta ou um homem negro. (Interlocutor 2, Instituto Ethos, 2020).

Normalmente, é um homem branco que ascende à presidência do Instituto Ethos. No conselho deliberativo tem uma mulher negra, mas, tradicionalmente, a presidência do conselho é formada por homens brancos. A interlocutora entende que, “precisamos fazer a lição de casa, pois isso é cobrado pelo público externo, os empresários percebem” (Interlocutora 2, Instituto Ethos, 2020). O instituto está consciente de suas práticas e pretende estabelecer metas para 2020 em diante.

Conforme já destacado, em 2016 o Instituto publicou o resultado da última pesquisa da série, que deu início em 2001, intitulada “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil”, única iniciativa do gênero no território nacional que buscou pesquisar o ambiente empresarial. Contudo, desde a realização da última pesquisa não houve um acompanhamento para analisar a evolução dos dados, mas foi informado que em 2020 a pesquisa seria realizada novamente.

No conjunto de 500 empresas ¹⁹ envolvidas na pesquisa, o número de negros entre os aprendizes foi registrado em 57,5%. Porém, com relação aos estagiários esse percentual diminuiu para metade e fica em 28,8%. O percentual volta a subir com os trainees 58,2%. Mas observa-se um declínio no número de profissionais negros conforme o nível de hierarquia aumenta, principalmente nos três maiores cargos, com uma diferença muito grande: quadro funcional 35,7%, supervisão 25,9%, gerência 6,3%, quadro executivo 4,7%, conselho de administração 4,9%. Entre os aprendizes e trainees parece haver uma maior inserção e promoção profissional, mas é nos três níveis mais elevados que fica estampada a “segregação” descrita por Prestes e Vasconcellos (2013) e Zamora (2012), quando tratam da agressão psicológica com relação à desqualificação, desigualdade no mercado de trabalho e a falta de reconhecimento profissional, gerando assim uma naturalização em postos subalternos de trabalho.

No total geral das empresas, o percentual de funcionários negros ficou em 34,4%. As mulheres negras ficaram em desvantagem com 10,6% do quadro geral, 10,3% no nível funcional, 8,2% na supervisão, 1,6% na gerência e 0,4% no quadro executivo. São duas mulheres, em cargos executivos, em um universo de 548 diretores negros e não negros, de ambos os sexos. A pesquisa corrobora com a preocupação dos coletivos de mulheres negras, em Durban (2001), relacionada ao sofrimento psicológico, que foi chamando de “asfixia social”, por sofrerem com o sexismo e o racismo.

As mulheres negras sofrem duplamente com questões de gênero, raça e a erotização que comprometem o reconhecimento profissional, além de ficarem com os piores salários para ocupações similares aos dos homens, numa posição de vulnerabilidade e instabilidade. (ZAMORA, 2012; PRESTES e VASCONCELLOS, 2013). O imaginário social sobre o negro no mundo do trabalho ainda está relacionado à força física e manual. Em contrapartida, a área

¹⁹ Das 500 maiores empresas envolvidas na pesquisa, 117 preencheram os questionários 1, 2 e 3, sendo que apenas 27 devolveram com preenchimento completo. ESSA INFO está confusa e não está acrescentando nenhum dado relevante no meu entendimento...sugiro reescrever ou retirar...

intelectual é ignorada e desacreditada. Além disso, parece existir uma “estética branca” relacionada aos cargos de maior prestígio.

A maioria das empresas que participou da pesquisa não trabalha com ações para a igualdade de oportunidade, ações afirmativas para incentivar a participação de negros entre seus funcionários e tampouco com plano de metas e planejamento neste sentido. Percebe-se, assim, a naturalização da desigualdade racial e a negação do racismo (BENTO, 2002; NASCIMENTO, 2007).

A questão racial foi por muitos anos negligenciada no meio empresarial. Não fazia sentido promover a agenda racial porque a narrativa da democracia sustentava tal negligência. Depois que o movimento negro conseguiu provocar no debate público o mito da democracia racial, e principalmente depois da conferência de Durban, as empresas passaram também a debater a questão, pois não poderiam se esquivar do assunto. A década do afrodescendente, declarada pela ONU, em 2015 - 2024, foi mais um passo importante para consolidar o debate sobre desigualdades raciais nas empresas, sendo hoje um assunto relevante nos fóruns, com a participação do Instituto. Para uma das interlocutoras da pesquisa, pode-se dizer que as empresas estão mais atentas para a questão racial e buscando atuar nessa agenda, entretanto ainda de forma incipiente.

Conforme citado anteriormente, o Instituto motivou a criação da “Coalizão Empresarial pela Equidade de Gênero e de Raça”, com objetivo de contribuir com a reversão do quadro de desigualdade racial no mercado de trabalho. Esta iniciativa foi citada pelas interlocutoras como o principal projeto do Ethos que trabalha com a questão racial. Contudo, destacaram também que muitas empresas ficam receosas de assumir o compromisso público assinando a carta da Coalizão. Entendem que a maioria das empresas que estão na coalização são multinacionais comprometidas com as agendas globais, que têm muito mais força do que as agendas nacionais. “Dessas 90% que tem um compromisso com a agenda racial, só 10% estão na vanguarda da temática, trazendo perspectivas inovadoras para o tema. O diálogo e a provocação precisam continuar para incentivar o setor privado a cumprir os acordos” (Interlocutora 3, Instituto Ethos, 2020).

Uma das profissionais do instituto acredita que o planejamento de vagas para negros parece ser uma tendência nos institutos de grandes empresas, principalmente se as empresas trabalham com ações voltadas para questões raciais, como foi o caso da divulgação da vaga para oficial de projetos, da OXFAM, em São Paulo. No entanto, expressa sua dúvida sobre se seria uma forma assertiva de divulgação, pois existe uma preocupação se a equipe estará

preparada para receber uma pessoa contratada através das vagas direcionadas. Para outra interlocutora, no entanto, o entendimento é de que as empresas do terceiro setor ainda têm um perfil que favorece os currículos “elitizados” ou que contém um “passaporte cultura”, que seria a vivência em outros países. Com relação as empresas ela sinaliza que um cenário de cotas no mercado de trabalho parece difícil de ser concretizado, mas as metas poderiam ser um cenário possível, onde ao invés de reservar vagas, as empresas pudessem ter metas, ambicionar o aumento de negros em determinados casos. “Algumas empresas estão trabalhando com metas, mas são tímidas, que giram em torno de 20% de estagiários, um valor baixo visualizando o universo de negros com acesso universitário”(Interlocutora 3, Instituto Ethos, 2020).

A preocupação com relação a possibilidade de cotas, é com o risco de que os profissionais negros ocupem cargos inferiores. Por outro lado, caso os profissionais entrem nos cargos relacionados à sua formação, pode acontecer que as atividades direcionadas a estes profissionais sejam menores que a sua habilidade e capacidade profissional, criando uma sensação de que, ao mesmo tempo que se inclui, existe também uma visão desqualificada dos cotistas. Uma sugestão seria o estabelecimento de cotas para cargos de direção e gestão, com maior probabilidade de interferir nas políticas das empresas, “ai você vai trazer pessoas extremamente qualificadas, aí eu já acho interessante, se estabelecer cotas para gerência, diretoria, principalmente, para pessoas com patamar de influência, ai eu já acho interessante” (Interlocutora 2, Instituto Ethos, 2020). Mas mesmo com essa possibilidade, a interlocutora considera muito difícil o alcance da igualdade no mercado de trabalho. Entende que mesmo que haja paridade entre gênero e raça nos conselhos, considera que dificilmente as mulheres serão ouvidas da mesma forma que os homens. Contudo, reconhece os avanços e acredita que o instituto é uma referência importante para o público empresarial e que, portanto, deve seguir pautando e abrindo espaço para a agenda da desigualdade racial nas empresas. Neste sentido, o instituto vai lançar um novo diagnóstico “Perfil Social, Racial e de Gênero” em 2020, que poderá indicar se houve avanços com relação à contratação de pessoas negras, principalmente nos cargos de gerência e liderança.

Outro ponto levantado foi a falta de acompanhamento da trajetória dentro do Instituto para estes profissionais. A percepção da interlocutora é que o Instituto acaba reproduzindo o que acontece na sociedade, por exemplo, estimular grupos fechados, ou seja, se tiver uma atividade externa e pública sobre diversidade coloca-se uma pessoa negra. “É importante que os profissionais do chamado grupo de diversidade possam circular em outros espaços

institucionais, diversificar, como por exemplo, uma pessoa negra falar sobre meio ambiente” (Interlocutora 2, Instituto Ethos, 2020).

Para a interlocutora 1, as empresas estão mais conscientes das questões raciais e as mobilizações internacionais em torno deste tema estimulam as empresas a adotarem ações que contribuam para a pauta racial. A interlocutora 3 tem uma percepção diferente, para ela as empresas não incorporaram os compromissos internacionais associados ao ODS 10. Além disso, salienta a importância de trazer a discussão internacional acerca dos tratados e compromissos para dentro do setor privado. Um exemplo é a década do Afrodescendente que ainda não entrou dentro do setor privado. A questão é como incluir esses compromissos no setor privado.

“Se você perguntar para qualquer empresa, inclusive dentro dessas avançadas, há quanto tempo elas estão na implementação da Década do Afrodescendente da ONU, poucas delas vão te dar uma resposta que seja diferente do: hum, o que é a década do afrodescendente da ONU?” (Interlocutora 3, Instituto Ethos, 2020).

Sobre este ponto, a interlocutor 3 pontuou que os profissionais de recursos humanos estão muito bem informados sobre os Direitos Humanos, o preconceito não é inconsciente e as barreiras são criadas. Além disso, o RH sabe que os negros são qualificados, prova disso são os números de negros formados e o bom desenvolvimento acadêmico. As empresas precisam assumir que têm problemas:

...então tem esse parâmetro do inglês, que eu ainda... eu não acho inconsciente... ah! mais a pessoa precisa ter o inglês. Mas não vai usar o inglês! ah! mais precisa ter... (ENTREVISTA 2, Instituto Ethos, 2020).

A falta de conhecimento, e também de prioridade, por parte das empresas sobre os acordos internacionais e avanços dos movimentos sociais é um entrave para a adoção de ações efetivas na dinâmica de contratação da população negra.

Para enfrentar a desigualdade no mercado de trabalho, os negros tiveram que buscar um “padrão branco”, como por exemplo o cabelo alisado, em detrimento de suas características naturais, entrando em um estado de vigilância para esconder suas características ou insistem nos currículos enviados para centenas de oportunidades de trabalho, com baixo retorno para as entrevistas. E, quando são convocados para entrevistas, muitas vezes são discriminados em função do cabelo, trajes ou local de moradia. Desde à

infância, os negros convivem com um histórico familiar de trabalhos subalternos. Não entrar neste ciclo consiste em uma luta, e quando conseguem concluir a graduação, os postos de trabalhos são escassos (ZAMORA, 2012). É uma vivência sofrida “fazer com que a pessoa seja vista no negativo e pensada em sua suposta "falta"; fazer com que a própria pessoa se veja no negativo e que conspire contra seu crescimento – tudo isso é violento, é brutal” (ZAMORA, 2012, p. 4).

No que diz respeito ao aspecto da sustentabilidade, com foco na promoção da igualdade racial, Oliveira (2014), em seu artigo “Sustentabilidade Humana e o Quadrante Vital: O Desafio do Século XXI”, faz uma importante contribuição ao analisar o desenvolvimento da sustentabilidade, que vai além do aspecto ambiental, focando nas relações humanas:

Isso mostra que existe uma tendência de se repensar os rumos do atual capitalismo, onde o pensar a sustentabilidade não se restringe às questões do meio ambiente, mas também e principalmente das relações sociais, das classes menos favorecidas, dos seres humanos em situação de risco social. (OLIVEIRA, 2014, p.2)

Os avanços do tema da desigualdade racial na agenda de sustentabilidade residem na sensibilização e na compreensão de que o racismo é um problema estrutural e que requer o entendimento dos conceitos e dos nomes que de fato têm nesse debate. Por exemplo, o próprio termo racismo não é explicitado nas ODS, conforme destacado também pela interlocutora 2: “a própria ODS faz essa exclusão, não traz o racismo como um problema por si, traz desigualdade, desamparado” (Interlocutora 2, Instituto Ethos, 2020).

O racismo estrutural é o grande desafio pois está arraigado na cultura brasileira. “O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural” (ALMEIDA, 2018 p.38). O reconhecimento deste problema é recente e o debate, ainda em estágio inicial, começa a se expandir para além do movimento negro. Para as profissionais entrevistadas, o maior desafio é o preconceito, a invisibilidade, a naturalização da desigualdade e, neste sentido, entendem que é importante reforçar os marcos da história do Brasil e os mecanismos de exclusão racial para que a sociedade possa compreender suas raízes. Algumas empresas estão trabalhando com a agenda racial, mas isso não significa que o tema está bem estruturado internamente e que alcance a área de recursos humanos e os executivos de negócios. Nas

empresas há os que são a favor e os que vão boicotar a agenda racial, entretanto as crenças mudam na medida que o projeto é inserido: “comprovando, demonstrando que vale a pena, não só como efeito para sociedade, mas para o negócio” (Interlocutora 1, Instituto Ethos, 2020). Assim, ainda que a empresa reconheça a importância do debate da desigualdade racial, suas ações se limitam à agenda de responsabilidade social, que tende a gerar resultados positivos em termos da imagem da empresa e, conseqüentemente, para o “negócio”. Para a interlocutora 2, o desafio é político dentro das organizações, em priorizar a diversidade mesmo com recursos limitados.

Outros pontos foram destacados pelas entrevistadas como aspectos que dificultam a contratação da população negra e que são disseminados na cultura das instituições. Um deles é a exigência do domínio da língua inglesa, mesmo que a função não necessite dessa competência. Outro aspecto são os círculos de convívio que podem dificultar a contratação das pessoas negras por estas não conhecerem aqueles que fazem a indicação para os cargos. Os círculos estão associados aos currículos mais “elitizados” dos profissionais que estudam nas melhores universidades e instituições.

No que diz respeito às práticas que dificultam a contratação de negros, o Conselho Federal de Psicologia também lançou um documento, “Relações Raciais: Referências Técnicas para a Prática do Psicólogo” (2017) para orientar os psicólogos com relação às formas com que o racismo se apresenta.

Outra questão é o “marketing da diversidade”, caracterizado pela maneira como as empresas se comunicam externamente, passando uma imagem de diversidade, colocando uma pessoa de um determinado grupo de minorias na comunicação externa, mas internamente não há um trabalho para mudar a estrutura da empresa com relação à inclusão. Seria um marketing pautado principalmente pelo lucro e melhoria da imagem da empresa e não uma mudança institucional ou critérios efetivos de promoção da igualdade. Neste sentido, a diversidade é entendida como: “um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social” (SAJI, 2005, p.14). No mundo do trabalho entende-se por minorias: mulheres, negros, deficientes, LGBT, que não estão de forma igualitária representados e por isso lutam pelos seus espaços dentro das corporações (SAJI, 2005). Porém, como esta pesquisa trata da questão racial, fica mais alinhado com a proposta abordar como “marketing racial”, que consiste na contratação de uma pessoa negra como estratégia de propaganda, visando o lucro, não tratando a desigualdade racial de forma estrutural dentro das empresas.

Muitas empresas adotam um discurso contra o racismo, contra a discriminação racial, enfim, mas adotam mais nos seus canais externos de

comunicação, ou seja, a forma como ela se comunica com a sociedade como um todo, do que nos seus canais internos” (Interlocutora 3, Instituto Ethos, 2020).

A interlocutora analisa este comportamento das empresas como mais um desafio. O marketing da diversidade ocorre de diferentes formas, principalmente com as empresas que almejam atrair o nicho de consumo da população negra. Entretanto, não há uma política interna para discutir o assunto e adotar políticas afirmativas.

Neste sentido, as estratégias de marketing e de responsabilidade social das empresas denotam a necessidade de uma reflexão interna sobre em que medida os mecanismos do racismo foram apenas deslocados e modernizados, pois a desigualdade racial permanece. O que temos hoje são negros cerceados pelos cargos que os chefes e gerentes brancos permitem que eles exerçam, e na sua maioria são atividades e cargos sem prestígio, sem autonomia para fazer uma mudança reais nas empresas. Trazer a história é imprescindível para entender a desqualificação do negro que continua até os dias atuais. A sociedade brasileira ameniza a escravidão e seus efeitos, ao mesmo tempo que se recusa a admitir o racismo. (ZAMORA, 2012, PRESTES e VASCONCELLOS, 2013).

Contudo, ainda que diferentes dimensões da desigualdade tenham sido naturalizadas, o número de estudantes negros matriculados em cursos de graduação está aumentando e a política de cotas tem contribuído muito para esta mudança. Durante esta pesquisa, o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) anunciou que as mulheres, os negros e maiores de 21 anos foram a maioria dos candidatos. A participação de negros ficou em 59%, um recorde na história do exame (RADIOAGÊNCIA NACIONAL, 2019).

A partir do que foi pontuado no sentido dos temas norteadores das entrevistas, o Quadro 5 apresenta um resumo dos principais aspectos identificados durante a interlocução com o Instituto Ethos sobre a questão da desigualdade racial no mercado de trabalho.

QUADRO 5 - Pontos destacados sobre o tratamento da desigualdade racial.

Temas norteadores das entrevistas	aspectos destacados
Acompanhamento da desigualdade racial junto às empresas	- a pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero” é realizada periodicamente a cada quatro anos e não há um acompanhamento nesse intervalo. Internamente, o Instituto compreende a questões racial como um dos principais temas no contexto da desigualdade, mas não há uma gestão sistematizada das iniciativas.
Projetos voltados para promoção da igualdade racial	- o projeto “Coalizão Empresarial pela Equidade de Gênero e de Raça”, envolvendo o Instituto Ethos, CEERT e o Institute for Human Rights and Business.
Iniciativas do Instituto Ethos para	- atividades realizadas no contexto da “Coalizão”, com conferências,

motivar a discussão sobre igualdade racial no trabalho	encontros, eventos e capacitação. A atuação está pautada em apoiar as empresas, mas não existe um projeto de inclusão racial nas empresas.
Avanços na Agenda Racial	- as empresas não negam o assunto e estão atentas à agenda racial, mas as ações são pontuais e ocorrem de forma incipiente. Existe um processo de conscientização desencadeado nas empresas.
Desafios	- compreender o racismo estrutural arraigado na cultura brasileira. Isso significa contextualizar as iniciativas a partir dos marcos históricos no desenvolvimento socioeconômico do país; - aprofundar a discussão sobre o tema da desigualdade. As Empresas que trabalham com o tema para o público externo, mas não estão estruturadas internamente. - discutir as diferentes vivências e os privilégios. - superar o discurso do “marketing da diversidade”, voltado para satisfazer o público externo em busca de lucro e melhoria da imagem. E fortalecer a estrutura interna das empresas para enfrentar temas raciais, de justiça e igualdade.
Caminhos para lidar com a questão	- promover um sistema de cotas raciais para gestores de empresas. - estabelecer metas em curto e médio prazos para aumentar número de negros nas empresas, considerando diferentes postos de trabalho e responsabilidades - respeitar e adotar os compromissos e as metas firmadas em acordos internacionais na agenda nacional de políticas públicas e privadas.

Fonte: Elaborado pela autora com base na análise das entrevistas, 2019

O quadro acima aponta aspectos relevantes para o enfrentamento das questões da desigualdade racial no mercado de trabalho. A partir da interlocução com o Instituto Ethos, buscou-se apresentar a experiência da instituição com o tema da desigualdade, considerando os avanços e os desafios, no contexto dos compromissos assumidos nos ODS.

O Instituto Ethos tem como principal ferramenta para tratar do tema da desigualdade racial junto as empresas a plataforma da “Coalizão”, que parece funcionar como uma titulação para as empresas, considerando iniciativas de conscientização nas empresas. Contudo, não foram identificadas iniciativas concretas, com perspectiva de produtos e resultados efetivos na agenda das empresas que fazem parte da Coalizão.

A partir da investigação realizada, e considerando o aporte de referencial teórico e de dados secundários, é possível indicar aspectos e iniciativas que poderiam ser encaminhadas no bojo dos compromissos assumidos pelas empresas, como também no contexto da Agenda 2030. O quadro 6 apresenta as principais questões abordadas ao longo do trabalho e as contribuições para a construção de uma agenda de enfrentamento do tema da desigualdade racial no mercado de trabalho.

QUADRO 6 - Contribuições para o enfrentamento da desigualdade racial no mercado de trabalho

Questões abordadas	Contribuições
ODS: Os compromissos e acordos mundiais parecem ter um efeito mais simbólico do que efetivo no	- a desigualdade racial deve ser tratada como um tema específico no âmbito dos Objetivos de

contexto das políticas nacionais de promoção da igualdade racial no mercado de trabalho.	Desenvolvimento Sustentável.
Estado: O racismo, o preconceito e a discriminação racial necessitam de uma agenda com ações afirmativas, repressivas e valorativas (COONCEIÇÃO, 2013), expressas através de metas e ações efetivas para o enfrentamento da questão.	<ul style="list-style-type: none"> - cumprimento dos acordos internacionais assinados. - ações repressivas contra o racismo, discriminação e preconceito racial. - ações afirmativas de promoção de cotas para o mercado de trabalho. - ações valorativas relacionada a cultura afro-brasileira.
Ethos/ Empresas: O enfrentamento da desigualdade racial nas empresas ainda é incipiente e limitado no que tange ao conjunto de oportunidades, diversidade de postos de trabalho, valorização e responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - promoção de ações afirmativas como, por exemplo, cotas nos cargos de gestão e estabelecimento de metas de contratação nas empresas. - programa de valorização e contratação de jovens recém-formados em universidades públicas e privadas
Ethos: Contribuição da Coalização para Equidade de Gênero e Raça, coordenado pelo Instituto Ethos	<ul style="list-style-type: none"> - divulgar a atuação das empresas que compõe a Coalização no tema da desigualdade racial, informando detalhes sobre as ações desenvolvidas, os resultados alcançados e, com isso, incentivando outras empresas a participarem da iniciativa - estabelecimento de uma agenda de ações da Coalização em consonância com o ODS 10 e sua repercussão no tema da desigualdade racial
Ethos: Posicionamento das ações afirmativas no conjunto de “Indicadores Ethos”.	<ul style="list-style-type: none"> - promoção da igualdade racial como indicador das ações afirmativas - valorização e divulgação das empresas que têm políticas e desenvolvem programas de direitos humanos e ampliação de oportunidade para grupos sociais sub representados - fortalecimento da interface entre os Indicadores Ethos e o alcance das metas relacionadas à desigualdade racial no contexto do ODS 10 da Agenda 2030

Fonte: Elaborado pela autora com base na análise da pesquisa, 2020.

As contribuições para o enfrentamento da desigualdade racial no contexto dos ODS indicam a necessidade de um tratamento mais aprofundado do tema, considerando o conjunto de indicadores, metas e resultados acordados pelos países na Agenda 2030. O ODS 10 trata de aspectos importantes sobre a desigualdade, entretanto falha por não colocar como uma das metas as questões raciais, que podem compor ações efetivas para produzir igualdade. A pobreza muitas vezes é consequência do racismo, e este pode está determinando a pobreza.

Assim, embora as iniciativas do Instituto Ethos junto às empresas associadas tenham avançado nos últimos anos, os dados relacionados à desigualdade racial no mercado de trabalho deixam transparecer a necessidade de outras medidas, que vão muito além da sensibilização das empresas e de suas respectivas estratégias de marketing. Diante disso, o Estado tem um papel fundamental no enfrentamento da questão, seja com ações punitivas

relacionadas ao racismo e seus desdobramentos, seja como agente promotor da igualdade racial em programas de ações afirmativas como cotas nas empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo analisar e discutir a contribuição dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para o enfrentamento da desigualdade racial no mercado de trabalho, com foco no ODS 10. A sustentabilidade é abordada em diferentes campos de estudo, contudo poucas pesquisas abordam a desigualdade racial no mercado de trabalho, à luz das metas e dos compromissos assumidos no contexto dos ODS.

O primeiro capítulo apresentou as conferências mundiais de meio ambiente e desenvolvimento, chamando a atenção para os aspectos sociais e, especificamente, os desafios relacionados ao racismo, à discriminação e ao preconceito racial, assim como os prejuízos para a população negra (Genebra 1978 e 1983, Durban 2001). Os 40 anos da primeira conferência sobre o tema e a década do afrodescendente proclamada pela ONU, em 2015, não foram suficientes para incluir a pauta racial na Agenda 2030. A agenda reconhece a urgência de justiça e igualdade para os mais pobres e vulneráveis, assim como apoiar seu desenvolvimento para uma melhor qualidade de vida. Porém a questão racial é tratada de forma genérica, denominando-a como vulnerável. É importante que seja qualificado o debate da desigualdade racial no âmbito dos ODS porque o simples tratamento como vulnerável tende a generalizar e enfraquecer o debate, que tem especificidades de cada povo, cada grupo social.

O ODS 10 trata da desigualdade econômica, da importância de elevar economicamente a população mais pobre e vulnerável, promover a inclusão econômica e garantir a igualdade de oportunidade independentemente de raça, etnia, origem e religião, fazendo um chamado aos países para garantir a eliminação de práticas discriminatórias. Contudo, é evidente que o debate sobre a desigualdade racial precisa assumir um novo patamar no contexto dos ODS.

O segundo capítulo abordou a desigualdade racial com foco no mercado de trabalho. A falta de representatividade e a baixa presença dos diferentes grupos sociais, nas instituições e órgãos de decisões políticas e de governo, assim como nas instituições empregadoras, contribui para invisibilizar as demandas dos mais vulneráveis e de grupos sociais estigmatizados e discriminados, o que se constitui como uma barreira para a elaboração de medidas de redução de desigualdades e promoção de equidade.

No Brasil, a Lei nº 12.288, de 20.07.2010 – Estatuto da Igualdade Racial, tem como objetivo garantir para a população negra a efetivação da igualdade de oportunidade. Mas as estatísticas mostram que o mercado de trabalho brasileiro está longe de atingir a igualdade entre negros e brancos e a discussão sobre o tema nas empresas ainda é incipiente.

Também foram abordados os mecanismos utilizados no mercado de trabalho que prejudicam a entrada da população negra, assim como seu desenvolvimento profissional. Por fim, alguns efeitos psicológicos desse sistema foram assinalados.

No terceiro capítulo as práticas do Instituto Ethos, pioneiro no trabalho junto às empresas para o desenvolvimento sustentável e de práticas de responsabilidade social, foram apresentadas como uma forma de compreender de que forma a instituição e as empresas cadastradas atuam na temática da desigualdade no mercado de trabalho. A partir da interlocução com profissionais do Instituto, foi possível refletir e identificar algumas propostas de intervenção futura nas políticas públicas.

A análise realizada indica que os acordos mundiais, assim como os nacionais, que também embasam as ações do Instituto Ethos, ainda têm um efeito incipiente, pouco efetivo, com relação à desigualdade racial no mercado de trabalho.

A pauta corporativa, racista, discriminatória e produtora de desigualdades, mantém barreiras que dificultam a ascensão social de pessoas negras e mantém um olhar diferenciado, qual seja: descrédito, inferioridade e desconfiança. Por outro lado, a sociedade, ao naturalizar a desigualdade, não relaciona o problema ao processo histórico e social do país. Conforme destaca Nascimento (2007), a sociedade tende a se solidarizar com a pobreza e a miséria, mas não quer pensar nos mecanismos que a perpetuam e dificilmente toma atitudes para enfrentar a situação, restando algumas migalhas oferecidas através de ações pontuais de voluntariado e assistencialismo, o que não resolve.

Ações afirmativas, como o programa de cotas para negros, podem funcionar como uma das soluções emergenciais. Conforme alertou Conceição (2013) só há uma forma de aceitar um tratamento desigual: se for para beneficiar um grupo que historicamente recebeu tratamento desigual. Não podemos aceitar ações que não contemplem cotas, até que possamos elaborar outros mecanismos e instrumentos que possam substituir.

No decorrer da pesquisa percebemos o papel do Estado em vários momentos como na contribuição para desigualdade racial após a escravidão, na parceria com o movimento negro na preparação de Durban e em ações conjuntas com agências da ONU para aplicação de

programas que pudessem contribuir com as metas de desenvolvimento sustentável. Em Durban ficou claro o papel do governo para o enfrentamento do racismo, discriminação e preconceito racial. A contribuição do Estado seria para as políticas públicas, implementação dos ODS no país, principalmente no que concerne a eliminação das desigualdades raciais, considerando que 55% dos brasileiros são negros de acordo com a PNAD Contínua de 2019, ações concretas nas linhas de políticas valorativas, punitivas e afirmativas (IBGE 2019).

Desta forma, discutir a questão racial no contexto dos ODS é primordial para o enfrentamento do tema em âmbito nacional e internacional, provocando uma pauta que vai além dos compromissos firmados em documentos e acordos, e caminha no sentido da tomada de decisão na agenda de políticas públicas dos países. Contudo, a atual gestão do governo federal brasileiro, com início em 2019, tem ocasionado diversos retrocessos na agenda de direitos humanos, como o enfraquecimento institucional de órgãos responsáveis por políticas étnico-raciais, culturais, de gênero, atingindo assim diretamente a população negra e vulnerável.

Durante essa pesquisa dois acontecimentos históricos mundial se iniciaram. O primeiro é a pandemia da COVID-19, doença causada pelo Coronavírus, que iniciou em dezembro de 2019 na China e atingiu rapidamente o mundo todo, fazendo com que os governos e agências internacionais decretassem distanciamento social, quarentena e isolamento social, ou seja, as pessoas não podem sair de casa pelo perigo e letalidade do contágio do vírus. Os dados quantitativos da plataforma Google, referente a situação mundial da pandemia, mostram que até agosto de 2020, foram 19.660.500 casos confirmados, 727.258 mortes e 11.948.058 de casos recuperados. O Brasil é o segundo país em número de casos e mortos, perdendo apenas para os Estados Unidos, com 3.013.369 de casos confirmados, 100.543 mortes e 2.490.393 casos recuperados. (PLATAFORMA GOOGLE, 2020).

A pandemia evidencia o que os estudos já mostravam, a desigualdade de acesso ao tratamento de saúde no mundo, onde a maioria dos óbitos está associada aos negros e pobres em países como EUA, Reino Unido e Brasil. No Brasil, a primeira morte foi de uma empregada doméstica que teve que cuidar de sua empregadora que contraíra o vírus. A empregadora que fez o tratamento na rede privada foi curada, enquanto a empregada doméstica que se tratou na rede pública faleceu. O Núcleo de Operações e Inteligência em Saúde – NOIS, da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), analisou a taxa de letalidade da COVID-19 no Brasil e as diferenças socioeconômicas e demográfica, e o

resultado indicou que aproximadamente 55% dos negros morrem enquanto a taxa dos brancos ficou em 38% (BBC News, 2020. PUC-Rio, 2020).

O segundo acontecimento diz respeito à explosão das manifestações antirracistas, motivadas pelo genocídio da população negra e a violência policial no mundo. No Brasil, essa prática é denunciada frequentemente pelo movimento negro. Após dois acontecimentos, um no Rio de Janeiro, com o assassinato brutal do jovem João Pedro, que estava em casa por conta da pandemia e foi baleado após policiais Civil e Federal invadirem sua casa, e o outro nos EUA onde um policial branco, que estava acompanhado por outros colegas de trabalho, matou um homem preto por estrangulamento. Os protestos dos EUA ganharam uma proporção mundial, onde vários manifestantes foram às ruas para expressar “vidas negras importam”. Estes acontecimentos funcionaram como estopim para situações que ocorrem diariamente em diferentes países do mundo, e que devem ser enfrentadas em uma escala multidimensional na política pública e na esfera privada, considerando aspectos sociais, culturais, ambientais, econômicos e institucionais.

Destaca-se, assim, no contexto de implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o constante e necessário questionamento sobre os desafios da Agenda 2030 face ao modelo de produção capitalista vigente, cujas bases de acumulação acentuam as desigualdades. Isso significa interpretar as ações do Estado no fomento à iniciativa privada também sob a ótica deste modelo de produção, que se utiliza da promoção da diversidade e de uma maior inserção do tema da desigualdade racial como mecanismos de responsabilidade social e ambiental das empresas. E, a partir destes mecanismos, a esfera privada justifica sua contribuição no enfrentamento das desigualdades. Contudo, conforme destacado ao longo do trabalho, tal perspectiva é limitada no conjunto de mudanças estruturais necessárias para a promoção de uma maior igualdade racial.

As organizações globais estabelecem metas, como as da redução das desigualdades, mas a maneira como essas agendas são interpretadas e implementadas são diversas. O projeto de desenvolvimento em curso no Brasil fragiliza as diferentes dimensões da sustentabilidade, expressas na Agenda 2030, com propostas de reformas e novas regulamentações que tentam legalizar as ocupações ilegais de áreas preservadas, flexibilização desfavorável ao trabalho e violação dos direitos humanos.

Assim, o debate sobre as iniciativas que visam alcançar os ODS deve estar devidamente contextualizado no processo de formação social do país, que é marcado pela história colonial de submissão às metrópoles, configurando um modelo desigual e racista. Esse debate vai muito além da adoção de mecanismos de mercado de cunho neoliberal, que

buscam, de maneira superficial, suavizar as contradições do próprio sistema, transformando obstáculos, em oportunidades. Ocorre que estamos diante de um sistema que enfraquece, paulatinamente, a igualdade de oportunidades e estruturas para o enfrentamento dos obstáculos. Dito isto, como criar espaços para romper com as lógicas de exclusão deste sistema, como desenvolver e fortalecer diferentes relações pautadas na igualdade étnico-racial? Estas perguntas, que também estiveram presentes no início da investigação, persistem em suas complexidades e diferentes dimensões como uma forma de instigar outras pesquisas, reflexões e práticas sobre o tema em questão. Isso indica também um posicionamento crítico e propositivo no contexto dos ODS, na medida em que a agenda e os compromissos internacionais repercutem nas políticas públicas nacionais. Assim, esta pesquisa apresenta uma contribuição para se pensar caminhos possíveis para a criação e implementação de políticas institucionais para o enfrentamento da desigualdade racial no mercado de trabalho, buscando ampliar o debate dessa temática no contexto dos acordos e iniciativas relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASÍLIA. 2012. Igualdade Racial e Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <<https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2012/06/22/igualdade-racial-faz-parte-do-desenvolvimento-sustentavel/>> Acessado em: 01 mai. 2018.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é Racismo Estrutural? Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

BANCO MUNDIAL. 2001. Voice of the Poor. P. 40-54. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/INTPOVERTY/Resources/poor.pdf>> Acessado em: 11.09.2019.

BASSER, Alex; NEMZER, Eli. Yunus: Como Criar um Mundo Sem Pobreza, Desemprego Emissões de Carbono [Resenha]. Tradução de Larissa Tritino em: Destaque, pesquisa e Análise. Observadores Internacionais. 13.04.2018. Disponível em: <https://rioonwatch.org.br/?p=32131> Acessado em: 28.10.2019.

BBC News, Brasil. Porque o Coronavírus Mata Mais Pessoas Negras e Pobres no Brasil e no Mundo. 12.07.2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53338421>> Acessado em: 09.08.2020.

BBC News, UK. We Stopped Somebody from Being Killed. 14.06.2020. Disponível em: <<https://www.bbc.co.uk/news/av/uk-53044334/london-protests-we-stopped-somebody-from-being-killed>> Acessado em: 10.08.2020.

BEAUD, Stéphane. WEBER, Florence. Guia Para Pesquisa de Campo: produzir e analisar dados. Tradução de Sérgio Joaquim de Almeida; revisão da tradução de Henrique Caetano Nardi – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

BENTO, M. A. S. Diversidade Nas Empresas e Equidade Racial. 1ed. São Paulo: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT, 2017.

BENTO, M. A. S. Pactos Narcísicos do Racismo: Branquitude e Poder nas Organizações Empresariais e no Poder Público. São Paulo: s.n., 2002 – 169p.

BRASIL, Agenda 21 brasileira. Brasília, DF, 2012. Disponível em <http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/resultcons.pdf>

BRASIL, Estatuto da Igualdade Racial. Lei Federal, nº 12.288 /2010. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>

BRASIL, Convenção nº 111 da OIT. Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Decreto Legislativo nº 104 de 24 de novembro de 1964. Brasília, DF, 1964. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>

BRASIL, Cotas Raciais nas Universidades. Lei Federal nº 12.711/2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/lei_12711_29_08_2012.pdf Acessado em 03.03.2019.

BRASIL, Define os Crimes Resultantes de Preconceito de Raça ou Cor. Lei Federal nº 7.716/1989. Brasília, DF, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/117716.htm>

BRASIL. Negociação da Agenda de Desenvolvimento Pós-2015: Elementos Orientadores da Posição Brasileira. Brasília, DF 9 set. 2014. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/ODS-pos-bras.pdf>

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Ministério Promove Curso de Capacitação em Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/maio/ministerio-promove-curso-de-capacitacao-em-politicas-de-promocao-da-igualdade-racial>> Acessado em: 12.11.2019

CARNEIRO, Sueli. A Batalha de Durban. Geledés/Instituto da Mulher Negra. Revista de Estudos Feminista. Ano 10, 1º semestre, 2002, p. 209-214

CARNEIRO, Sueli. A Questão dos Direitos Humanos e o Combate às Desigualdades: Discriminação e Violência. Universidade Livre Feminista. 2010. Disponível em: <<https://feminismo.org.br/a-questao-dos-direitos-humanos-e-o-combate-as-desigualdades-discriminacao-e-violencia/17149/>>.

COLUMBIA LEARS - MOOC – SACHS, Jeffrey. The Age of Sustainable Development. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UC6Qe9fltsCXSWWwiLeN_tBA> Acessado em: 08.09.2019.

COMISSÃO EUROPEIA – CE. Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Livro Verde, Bruxelas, 2001. Disponível em: <http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_pt.htm> Acesso em: 08 set. 2010.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos: experiência de ação afirmativa do Ministério Público do Trabalho (2003-2012). Tese doutorado – Escola e administração de Empresas de São Paulo. 2013.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. 2017. Relações Raciais: Referências Técnicas para atuação de psicólogas/os. Brasília: CFP, 2017. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/09/relacoes_raciais_baixa.pdf Acessado em: 01.12.2018.

COOPERRIDER, David, 2011: AI Philosophy. Disponível em <<http://www.davidcooperrider.com/wp-content/uploads/2011/10/AI-Philosophy-Finalx.pdf>> Acessado em: 07.02.2019.

DOWBOR, Ladislau. A Era do Capital Improdutivo: Por que oito famílias têm mais riqueza do que a metade da população mundial? Ed. Autonomia Literária. São Paulo, 2017.

DUARTE, Rosália. Entrevista em Pesquisas Qualitativas. Educar em Revista, nº 24, 2004, pp 213-225. Universidade Federal do Paraná, Paraná.

DURBAN, 2001. Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.

EXAME. 2016. Guia Exame de Sustentabilidade. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/especiais/sustentabilidade/#historia> Acessado em: 04.03.2019.

EXAME. 2016. O Tamanho da Desigualdade Racial no Brasil em um Gráfico. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/o-tamanho-da-desigualdade-racial-no-brasil-em-um-grafico/> Acessado em: 14.03.2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, 1910-10989. Minidicionário da Língua Portuguesa. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FERNANDES, Florestan, 1920-1995. A Integração do Negro na Sociedade de Classes (o legado da raça branca), p. 304-327. Volume 1, ed. 5 – São Paulo, Globo 2008.

FOLHA DE SÃO PAULO, 09.9.2001. Mundo – Conferência foi marcada pela intolerância. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mundo/ft0909200102.htm>> Acessado em: 07.10.2019.

FÓRUM SOCIAL MUNDIAL, 2018. Fórum permanente de mulheres Negras – avaliação dos 30 anos do I Encontro Nacional de Mulheres Negras. Disponível em:

http://blogueirasnegras.org/wpcontent/uploads/2018/03/Relatorio_Final_FPermanente_30-anos_e_Anexos.pdf Acessado em: 11.10.2019.

FUNDAÇÃO PALMARES. ARAÚJO, Eloi Ferreide de. 2011. A Construção da Igualdade Racial. Disponível em: <http://www.palmares.gov.br/?p=13750> Acessado em: 03.03.2019

HERING, Rosana. Desigualdades Raciais no Brasil: Síntese de Indicadores e Desafios no Campo das Políticas Públicas. Caderno de políticas públicas, Rio de Janeiro 18: p. 57-65, 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/26359931_Desigualdades_raciais_no_Brasil_sintese_de_indicadores_e_desafios_no_campo_das_politicas_publicas> Acessado em: 07.02.2019.

ZABEL, Hans-Ulrich. A model of human behavior for sustainability, **International Journal of Social Economic**, Vol. 32 Issue 8, pp.717 – 734. UK, 1 de ago. de 2005 Disponível em: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/03068290510608228>> Acessado em 07.02.2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. IBGE Mostra as Cores da Desigualdade. Revista Retratos, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade> Acessado em 04.03.2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. 2017. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD 2016. População Chega a 205,5 milhões, com menos brancos e mais pardos e pretos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-populacao-chega-a-205-5-milhoes-com-menos-brancos-e-mais-pardos-e-pretos> Acessado em 04.03.2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. 2020. Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio Contínua – PNAD Contínua 2019. Rendimento de Todas as Fontes 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais 2018. Acessado em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/ce915924b20133cf39ec2d45c2542b0.pdf> Acessado em: 09.09.2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. O Regime Internacional de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial. Textos para Discussão, 2013.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. 2004. Mudança, para Enfrentar Novas Ameaças. Rev. Desafio do Desenvolvimento, ano 1, edição 1, 2004.

INSTITUTO ETHOS. Apresentação Institucional 2017. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2017/08/Apresentação-Institucional_2017_para_site.pdf Acessado em: 06.11.2019.

INSTITUTO ETHOS. 2016. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativa. Disponível em https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr Acessado em: 04.03.2019.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. 2004. Agenda 21 brasileira: ações prioritárias. 2 ed. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 2004. 158 p.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. 2004. Agenda 21 brasileira: resultado da consulta nacional. Comissão de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 21 Nacional. 2 ed. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 2004. 158 p.

MOREIRA, Eduardo. Desigualdade & caminhos para uma sociedade mais justa. 1º edição. Ed. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro. 2019.

MOREIRA, Eduardo. [entrevista concedida a Gisele Federicce ao Brasil247]. Distribuição é a Única Solução para a Pobreza. Brasil247. 11 jan. 2019. Disponível em: <https://www.brasil247.com/economia/eduardo-moreira-distribuicao-e-a-unica-solucao-para-a-pobreza> Acessada em: 29.02.2020.

NASCIMENTO, Alexandre do. Ações Afirmativas, Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade. Artigo publicado no livro: Diversidade e Ações Afirmativas. SANTOS, Ivanir dos; ROCHA, José Geraldo da. (orgs). Rio de Janeiro: CEAP, 2007.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro. Trajetória da Sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico. Rev. Estudos Avançados, Brasília v. 26 n. 74, p. 51-64 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v26n74/a05v26n74.pdf>> Acessado em 29 abr. 2018.

OLIVEIRA, Edson Marques. Sustentabilidade Humana e o Quadrante Vita: O Desafio do Século XXI. In. PROGRAMA CASULO DA UNIOESTE, 2012, Paraná. Artigo eletrônico... Paraná: UNIOESTE, 2012. Disponível em: <http://cac.php.unioeste.br/eventos/coaching/arqs/Sustentabilidade_Humana_e_o_Quadrante_Vital.pdf> Acessado em: 29 abr. 2018.

PONTIFÍCIO UNIVERSIDADE CATÓLICA – PUC-Rio. Centro de Técnico Científico. Diferenças Sociais: pretos e pardos morrem mais de COVID-19, do que Brancos, Segundo NT11do NOIS. 27.05.2020. Disponível em: <<http://www.ctc.puc-rio.br/diferencas-sociais-confirmam-que-pretos-e-pardos-morrem-mais-de-covid-19-do-que-brancos-segundo-nt11-do-nois/>> Acessada em: 09.08.2020.

OLIVEIRA, Gilson Batista de. Uma Discussão Sobre o Conceito de Desenvolvimento. Ver. FAE, Curitiba, v.5, n.2, p. 37 – 48, maio/agosto. 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2019. Acabar com a Pobreza é Possível, mas Significa Confrontar a Desigualdade. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/artigo-acabar-com-a-pobreza-e-possivel-mas-significa-confrontar-a-desigualdade-dentro-e-entre-os-paises/>> Acessado em: 17.04.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2015. Agenda 2030. Disponível em <<http://www.agenda2030.com.br/>> Acessado em: 01 dez 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2018. Brasil Está Entre os Cinco Países Mais Desiguais. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/brasil-esta-entre-os-cinco-paises-mais-desiguais-diz-estudo-de-centro-da-onu/> Acessado em: 05.11.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 1987. BRUNDLAND, G. H. Nosso Futuro Comum. Nova York, 1987.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 1945. Carta das Nações Unidas. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/11/A-Carta-das-Nações-Unidas.pdf>> Acessada em: 04.03.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2001. Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Durban, agosto de 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. 1966. Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139390> Acessada em: 04.03.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2015. Década Internacional de Afrodescendentes, 2015-2024. Disponível em: <<http://decada-afro-onu.org/plan-action.shtml>> Acessado em: 30 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2018. Desigualdades Raciais no Brasil Comprometem Oportunidade de Trabalho e Desenvolvimento Humano. 7 mai. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/desigualdades-raciais-no-brasil-comprometem-oportunidades-de-trabalho-e-desenvolvimento-humano/>> Acessado em: 29.02.2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2016. Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, Brasil 2017-2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2019. Mulheres Negras Destacam o Potencial dos ODS para Inclusão da População Negra e Eliminação do Racismo. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-negras-destacam-potencial-dos-ods-para-inclusao-da-populacao-negra-e-eliminacao-do-racismo/>> Acessado em: 08.09.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 1987. Nosso Futuro Comum. Relatório Brundtland. Editora da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ – 1991.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2000. Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/tema/odm/> Acessado em 14.03.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2012. The Future we Want, Rio+20. Disponível em: http://www.rio20.gov.br/documentos/documentos-da-conferencia/o-futuro-que-queremos/at_download/the-future-we-want.pdf Acessado em: 03.03.2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. 1958. Convenção nº 111 Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm> Acessada em: 05.03.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 1987. Our Common Future. Disponível em < <https://ambiente.files.wordpress.com/2011/03/brundtland-report-our-common-future.pdf>> Acessado em 02.07.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. 2012. The Future we Want. Disponível em: http://www.rio20.gov.br/documentos/documentos-da-conferencia/o-futuro-que-queremos/at_download/the-future-we-want.pdf Acessado em: 03.03.2019.

OXFAM. 2017 A Distância que nos Une. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Relatorio_A_distancia_que_nos_une.pdf> Acessado em: 07.02.2019.

OXFAM. 2016: Uma Economia para o 1%. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Informe%20Oxfam%20210%20-%20A%20Economia%20para%20o%20um%20por%20cento%20-%20Janeiro%202016%20-%20Resumo_0.pdf> Acessado em 07.02.2019.

OXFAM. 2018. País Estagnado: Um Retrato das Desigualdades Brasileiras. Oxfam Brasil, São Paulo, novembro de 2018.

PLATAFORMA GOOGLE, Notícia. Corona Vírus (COVID-19). Disponível em: <https://news.google.com/covid19/map?hl=pt-BR&gl=BR&ceid=BR%3Apt-419> Acessado em: 09.08.2020.

PRESTES, Clélia R. S., VASCONCELLOS, Esdras Guerreiro. Mulheres Negras: resistência e resiliência ante os efeitos psicossociais do racismo. Pambazuka News. Ed. 63. 29.11.2013. Disponível em: <http://pambazuka.org/pt/category/features/89826> >Acessado em: 01.03.2020.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. 2016. Portfólio dos Projetos do PNUD Brasil à Luz dos objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/ODS/undp-br-Portfolio-ODS-PNUD_ArquivoCompleto.compressed.pdf> Acessado em: 14.03.2019.

PROJETO de Abdias do Nascimento Visa Criar Democracia Racial no Brasil. **Sendo Notícia**, 1997. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/1997/10/30/projeto-de-abdias-nascimento-visa-criar-democracia-racial-no-brasil>> Acessado em: 16.11.19.

RADIOAGÊNCIA NACIONAL. Enem 2019: Mulheres, Negros e Maiores de 21 Anos são Maioria entre os Candidatos. 16.07.2019. Disponível em: <http://m.radioagencianacional.etc.com.br/aducao/audio/2019-07/enem-2019-mulheres-negros-e-maiores-de-21-sao-maioria-entre-os-candidatosg>> Acessado em: 01.03.2019.

RODRIGUES, Aroldo, ASSMAR, Eveline Maria Leal, JABLONSKI, Bernardo. Psicologia Social. Petrópolis, RJ. Ed. Vozes, 1999.

SACHS, Ignacy. Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentável – Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. Gestão da Diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro. Dissertação apresentada à Escola de Administração de São Paulo. 2005, 62f.

SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (Sinapir). Curso de Capacitação em Políticas de Promoção da Igualdade Racial. 2009. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/maio/ministerio-promove-curso-de-capitacao-em-politicas-de-promocao-da-igualdade-racial>> Acessado em: 17.10.2019.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como Liberdade. Tradução Laura Teixeira Motta; revisão técnica Ricardo Doninelli Mendes – São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SOUSA, Fabiana Melo; OLIVEIRA, Carmem Irene C. de. Documentário e Impacto Social: Reflexões Sobre a Produção e Uso. XI Congresso Nacional de Educação – EDUCERE, 2013. Pontifício Universidade Católica do Paraná – Curitiba, 23 a 26.09.2013.

SOUZA, Pedro Ferreira. A Desigualdade Vista do Topo. Entrevista proferida no **Youtube**, Programa Explique sua Tese em 17 de novembro de 2017. [Arquivo de Vídeo]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mIA7oF92efs> Acessado em: 07.02.2020.

SOUZA, Pedro Herculano Guimarães Ferreira de. A Desigualdade Vista do Topo: a concentração de renda entre os ricos no Brasil, 1926-2013. Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília\UnB. Brasília, 2016.

SOUZA, P. H. G; MEDEIROS, M. The Concentration of Income at the Top in Brazil, 2006-2014. Working Paper, n. 163. Brasília: Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG), 2017.

SPOSATI, A. Equidade. In. OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A.M.C; VIEIRA, L.M.F. Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG\ Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

THE WORLD BANK. 2018. Brasil: O desfile mais Estranho da História. Disponível em: <<https://www.worldbank.org/pt/news/infographic/2018/10/17/brazil-the-strangest-parade-history>> Acessado em: 09.09.2019.

TRAPP, Rafael Petry. O Antirracismo no Brasil e a Conferência de Durban: identidade transnacional e a constituição da agenda política do Movimento Negro (1978-2010). Caderno de CEOM – ano 24 n. 35 – Identidades.

UNITED NATIONS. 2014. Programme of Activities for the Implementation of the International Decade for People of African Descent. A/RES/69/16. Disponível em: http://decada-afroonu.org/en/events/africandescentdecade/pdf/A.RES.69.16_IDPAD.pdf Acessado em: 08.10.2019.

VEIGA, José Eli da. O Âmago da Sustentabilidade. Instituto de Energia e Ambiente, Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil. Estudos Avançados 28 (82), 2014.

ZAMORA, Maria Helena Rodrigues. Desigualdade Racial, Racismo e seus Efeitos. Factual: Revista de Psicologia. Vol. 24 n° 3. Rio de Janeiro. Set. /dez. 2012.

APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro de entrevista para Instituto Ethos

1. Apresentação do projeto de pesquisa.
2. De que forma o Instituto Ethos pode apoiar a pesquisa.
3. Quais são os ODS que o Instituto Ethos efetivamente trabalha. (E com relação ao ODS 10).
4. Existe um acompanhamento da desigualdade racial nas empresas.
5. Existe projetos voltados à promoção da igualdade racial.
6. De que forma o Instituto Ethos motiva a discussão sobre desigualdade racial no trabalho.
7. O que o Instituto Ethos entende como avanço nessa agenda nos últimos anos.
8. O que o Instituto entende como desafio e caminhos para lidar com essa questão.
9. Pedir o apoio e suporte para indicação de 10 empresas que respondem aos Indicadores Ethos de Negócios Sustentáveis e Responsáveis.

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS EM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título do Estudo:

Equipe do Projeto:

Orientadora:

Instituição Responsável pela Realização do Estudo:

Prezado (a) participante:

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa qualitativa sobre...

Justificativa, objetivos e procedimento de estudo:

....

Benefícios/Riscos/Responsabilidade:

A participação neste estudo não oferece benefícios aparentes ao entrevistado (a). A presente entrevista não oferece riscos à sua saúde física, mental ou emocional. Caso se sinta desconfortável, você poderá pedir para não ser entrevistado. Você tem o direito de ser esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar, e estará livre para retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. Sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade.

Custos/Reembolso:

Você não terá nenhum custo, considerando também eventuais danos decorrentes da pesquisa. Você não receberá pagamento com a sua participação no estudo.

Caráter Confidencial dos Registros:

A sua identidade será mantida em sigilo, assegurando a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos nos questionários. Os resultados deste estudo poderão ser apresentados em reuniões científicas e/ou em artigos de pesquisa ou de divulgação científica publicados em revistas acadêmicas, mas mantendo o anonimato dos participantes. Os dados coletados nesta pesquisa ficarão arquivados por pelo menos 5 (cinco) anos.

Divulgação dos Resultados e Acesso:

Todos os entrevistados nesta pesquisa poderão conhecer os resultados finais (ou parciais) do projeto.

Participação:

Sua participação é muito importante e voluntária. Dessa forma, a interrupção de sua participação pode ser também voluntária da mesma forma que pode ser recomendada pelos membros da equipe do projeto, caso algum conflito de interesse ou conduta antiética seja identificada. Você irá receberá uma cópia assinada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, abaixo assinado, declaro que fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Pesquisadora:tel. .. email....

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 20_____.

Nome:

Telefone

E-mail:

Autorizo a divulgação da entrevista concedida para a pesquisa em andamento:

Nome (participante)

Assinatura

Data

Declaro, como pesquisador (a) responsável pela pesquisa, o cumprimento das exigências contidas nesse documento

Nome (pesquisador)

Assinatura

Data

Em caso de dúvidas a respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:

Programa de Pós-graduação em Práticas em Desenvolvimento Sustentável – PPGPDS da Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro

Endereço

email:

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável no PPGPDS e a outra será fornecida a você.