

O gráfico 3 mostra que as mulheres negras recebem, em média, menos da metade que homens brancos, evidenciando uma grande disparidade no mercado de trabalho. Historicamente, a presença de mulheres negras é mais notável em cargos de não-liderança, enquanto a participação diminui nos níveis hierárquicos mais altos, como gerência e diretoria. Portanto, é de extrema importância destacar a situação das mulheres negras no mercado de trabalho, já que elas sofrem de maior vulnerabilidade em termos absolutos, pois enfrentam aspectos de discriminação racial e de gênero para a inclusão no ambiente profissional. Para melhorar o cenário, é essencial adotar medidas que promovam a inclusão e a equidade racial nas organizações, a partir da implementação de políticas de recrutamento e seleção que valorizem a diversidade, do estabelecimento de metas claras de representatividade e da criação de programas de desenvolvimento e capacitação específicos para profissionais negros.

ÍNDICE ESG DE EQUIDADE RACIAL (IEER)

O IEER, do Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022b), visa abordar a baixa representação de profissionais negros na força de trabalho do Brasil, quantificando-a em um índice. O intuito é auxiliar as empresas a corrigir desequilíbrios históricos em termos raciais em seus quadros de colaboradores, resultantes da persistência do racismo estrutural no país.

O índice tem três níveis: o primeiro avalia o número de desvios-padrões em que a presença de negros em determinada ocupação supera o valor esperado de negros, dada a proporção de negros na população total nos estados em que as empresas atuam. O segundo nível é acrescido ao primeiro nível e está associado à existência de recomendações de ações afirmativas nas empresas para melhorar o primeiro nível no curto, médio e longo prazo. O terceiro nível também é acrescido ao primeiro e verifica o investimento social das empresas voltado à equidade racial com foco em educação e mercado de trabalho. Desse modo, o estudo do Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022b) transforma o IEER, em seu primeiro nível, para permitir comparações entre ocupações e empresas, sendo fixado em uma escala de -1 a 1. Os valores próximos de -1 indicam uma baixa proporção relativa de negros na ocupação, enquanto um IEER de 1 sugere uma sobre-representação de negros na ocupação. O cálculo é realizado para três grupos de ocupações: diretoria, gerência e outras ocupações (não-liderança). O resultado geral é o IEER ponderado, uma média aritmética dos resultados no primeiro nível dos três grupos, com o objetivo de promover o debate racial para todas as ocupações das empresas ou setores. Assim, cada empresa tem quatro IEER: diretoria, gerência, não-liderança e geral ponderado.

O estudo do Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022b) aplica o IEER em 25 subsetores da economia brasileira a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), considerando apenas os trabalhadores do setor formal. Os principais resultados são apresentados na tabela 1.

Tabela 1 – Índice ESG de Equidade Racial composto por 25 subsetores no Brasil (2020)

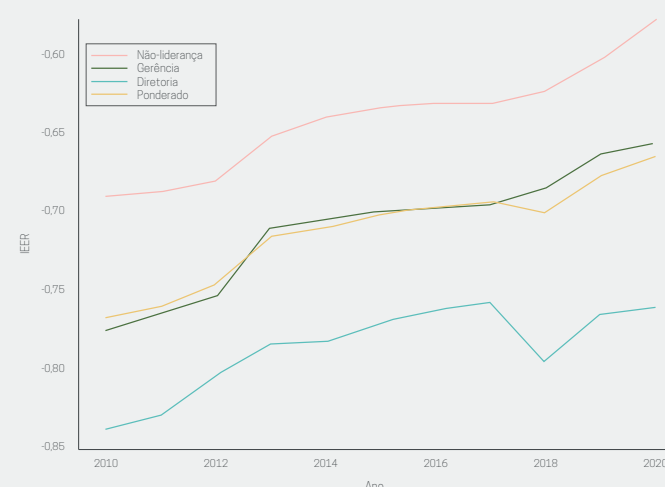
	Não-liderança	Gerência	Diretoria	Ponderado
Média	-0,44	-0,53	-0,68	-0,55
Desvio-padrão	0,08	0,10	0,12	0,09
Mínimo	-0,60	-0,74	-0,90	-0,72
25%	-0,51	-0,63	-0,78	-0,60
50%	-0,47	-0,54	-0,69	-0,57
75%	-0,37	-0,45	-0,69	-0,49
Máximo	-0,20	-0,35	-0,43	-0,37

Fonte: Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022b).

O estudo indica que a maioria dos subsetores econômicos apresentam uma notável sub-representação de negros em relação aos brancos. O trabalho aponta que o IEER para posições de não-liderança registra menor desigualdade racial do que o observado nos cargos de gerência que, por sua vez, apresenta índices superiores aos dos cargos de diretoria. O resultado confirma a desigualdade racial observada e discutida nos trabalhos citados anteriormente.

De outro modo, o estudo do Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022a) analisa a participação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, ao utilizar o IEER, conforme apresenta o gráfico 4. Os resultados indicam que, no mercado formal em 2020, embora não haja exclusão das mulheres negras, elas são sub-representadas, evidenciando a predominância de outros grupos demográficos.

Gráfico 4 – Evolução do IEER ponderado, mulheres negras (2010-2020)



Fonte: Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022a).

O Censo GIFE 2022-2023 soma ao observar a equidade racial na perspectiva da presença de negros nos conselhos deliberativos¹ das organizações associadas ao Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE, 2023). O estudo aponta que 26% das organizações tinham pessoas negras na composição dos seus conselhos em 2022, existindo 7% de pessoas negras no total de todos os conselhos, em comparação com a presença de 92% de pessoas brancas. Assim, o desequilíbrio racial se mostra presente em diferentes instâncias.

INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO EM EDUCAÇÃO COM FOCO RACIAL

Dada a complexidade, a abrangência e a urgência do debate sobre equidade racial e os desafios que envolve, diversas formas de atuação são propostas para contribuir com a transformação desse cenário.

O Censo GIFE 2022-2023 (GIFE, 2023) evidenciou que o investimento social privado (ISP), em conjunto com outros atores, como o poder público, a sociedade civil e a academia, desempenha um papel estratégico em várias frentes. A atuação do ISP pode ser especificamente na questão da equidade racial, o que a torna uma linha temática de investimento social. Nesse contexto, algumas linhas de atuação do ISP se destacam, que variam desde o apoio financeiro a iniciativas voltadas para a comunidade negra até a produção de conhecimento. O investimento em educação pública por iniciativas de responsabilidade social privada é uma estratégia fundamental para combater o racismo e promover a equidade racial na sociedade.

Botelho *et al.* (2022) também realçam a importância do investimento social para a melhoria da educação básica: os melhores resultados educacionais são observados em regiões em que houve uma melhor eficiência dos investimentos. O racismo estrutural frequentemente leva a disparidades notáveis no acesso à educação de alta qualidade para comunidades racialmente discriminadas. Ao apoiar a educação pública, as empresas privadas desempenham um papel crucial na formação de uma sociedade mais inclusiva e diversa, fortalecendo o combate às desigualdades raciais. A história da educação para a população negra no Brasil é marcada por desafios e desigualdades persistentes e, apesar dos últimos avanços – como a Lei de Cotas (Lei 12.711/2012), que ampliou o número de

¹ Os conselhos deliberativos são definidos como instâncias decisórias relevantes nas organizações de investimento social privado (ISP).

² A educação formal está ligada ao sistema educacional organizado, usualmente conduzido por instituições como escolas, faculdades e universidades.

³ A educação não formal ocorre em processos educativos externos ao sistema formal, muitas vezes em ambientes mais flexíveis e menos estruturados, como cursos de treinamento no local de trabalho, oficinas comunitárias ou aulas de arte e música fora do ambiente escolar.

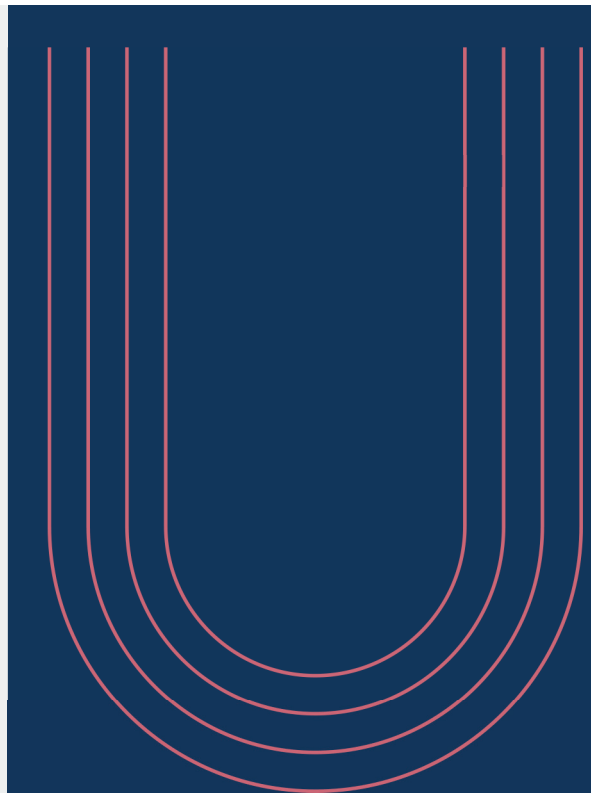
negros nas universidades –, ainda existem muitos desafios significativos, especialmente nos ensinamentos básico e médio. De acordo com o GIFE (2019), diversos estudos e análises destacam como o racismo impacta o acesso, a permanência e a aprendizagem de alunos negros, uma vez que persiste por toda a vida escolar do estudante. A população negra continua enfrentando disparidades em educação de qualidade, registrando altas taxas de evasão escolar, menor representatividade no ensino superior e em posições de liderança na área educacional.



Dentro do contexto do ISP no Brasil, a educação se destaca como a área de maior relevância. O Censo GIFE 2022-2023 apontou que 71% das organizações atuaram como investidoras na área temática de educação em 2022: 31% afirmaram estar atuando em investimentos em educação formal² e não formal³, 22% delas em educação não formal e 18% em educação formal. Os dados apontam para uma ampla visão de oportunidades para integrar a perspectiva racial como um componente central nas estratégias de atuação no campo da educação.

Um dos caminhos a seguir é a partir da Meta 8 do Plano Nacional de Educação (PNE), que busca equiparar os níveis de escolaridade entre negros e não negros (Santos, 2016), o que torna possível desenvolver uma agenda pautada na equidade racial na educação, ao empregar uma diversidade de abordagens. Algumas metas alinhadas com a Meta 8 do PNE são descritas abaixo.

- Estabelecer parcerias colaborativas entre investidores sociais privados, organizações da sociedade civil e instituições educacionais para implementar programas e projetos que promovam a inclusão e a igualdade racial.
- Fomentar a pesquisa e a produção de conhecimento sobre práticas educacionais eficazes que beneficiem especialmente os estudantes negros, proporcionando evidências sólidas para aprimorar políticas públicas e programas de intervenção.
- Investir em capacitação e formação de educadores, sensibilizando-os para a importância de abordagens pedagógicas inclusivas e sensíveis à diversidade étnica, promovendo um ambiente educacional mais acolhedor e propício ao aprendizado de todos os alunos.



ASG E O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO NO COMBATE À DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL

INTRODUÇÃO

Este texto para discussão sobre *environmental, social and governance* (ESG) racial tem como objetivo principal promover a compreensão da importância de integração de princípios de equidade, sustentabilidade e governança, conforme as orientações do ESG na abordagem das questões raciais. A sigla ESG tem a letra E associada a responsabilidades com o meio ambiente, como a preservação ambiental e a melhor gestão dos recursos naturais; a letra S relacionada a preocupações com questões sociais, como a inclusão e o comprometimento com a diversidade; e a letra G ligada a responsabilidades de governança, como maior diversidade em conselhos empresariais e práticas inclusivas. Dessa forma, também é possível se referir a ESG como ambiental, social e governança (ASG), trazendo a expressão para o português.

A questão racial está relacionada com os três critérios ASG (Amparo *et al.*, 2022). A preocupação com o meio ambiente, refletida no termo racismo ambiental, representa diretamente o impacto ambiental sofrido por pessoas negras. O critério social se relaciona com o enfrentamento do desequilíbrio racial nas organizações. A governança, por sua vez, é capaz de criar um melhor ambiente corporativo de combate ao racismo, por exemplo com a elaboração de ações específicas para promover maior equidade racial. Nesse sentido, o Protocolo e o Índice de ESG de Equidade Racial (IEER), para empresas e iniciativas, da associação Pacto de Promoção da Equidade Racial (2021 e 2022b, respectivamente), buscam entender a distribuição racial entre os colaboradores das empresas a fim de combater a desigualdade racial e promover maior inclusão e diversidade, em todos os níveis hierárquicos.

CONJUNTURA DE ASG

Tem havido aumento no número de empresas que, além de divulgarem seus dados de ASG, também os incorporam em suas operações cotidianas. Segundo Keeley *et al.* (2022), essa tendência reflete as crescentes demandas da sociedade moderna, que tem priorizado temas de justiça social, como diversidade de gênero, desigualdade de renda, segurança no trabalho e combate ao racismo sistêmico.

Amparo *et al.* (2022) descrevem os critérios ASG como normas globais que visam promover investimentos mais sustentáveis. Assim, permitem que os investidores orientem seus negócios a partir desses padrões, com avaliação das práticas das empresas nesses três aspectos e os relacionando com a rentabilidade.

O movimento ASG teve origem nos Estados Unidos nas décadas de 1960 e 1970, a partir dos chamados “investimentos socialmente responsáveis” e promovendo o “ativismo dos acionistas” para incentivar práticas sustentáveis a longo prazo (Amparo *et al.*, 2022). A criação dos Princípios para Investimentos Responsáveis, da Organização das Nações Unidas, em 2005, representou um marco importante na consolidação dos princípios ASG. As empresas passaram a adotar estratégias de mercado alinhadas com os critérios ASG, assumindo um novo papel na promoção da transformação social. Os investimentos em ASG são uma oportunidade abrangente e promissora para as organizações, não apenas para responderem às necessidades sociais, mas também para se destacarem por mudanças duradouras advindas de suas iniciativas.



No entanto, apesar dos avanços, persistem desafios significativos, como a definição precisa de critérios de avaliação, o equilíbrio com a lucratividade e a harmonização com outras iniciativas similares, especialmente no contexto da equidade racial. Nesse sentido, Keeley *et al.* (2022) ressaltam a importância de desenvolver métricas sólidas e precisas de ASG, capazes de avaliar as atividades relacionadas a esses critérios, uma vez que desempenham um papel crucial ao facilitar estratégias de investimento em ASG. A superação desses obstáculos requer agentes motivadores, uma boa reputação no mercado e respostas eficazes a situações de crise.

A adoção efetiva de práticas ASG fomenta uma gestão mais responsável e transparente e impulsiona a inovação, o crescimento e a eficiência das organizações. Dessa forma, as empresas assumem um papel ativo na promoção de impactos positivos em escala local e global. Portanto, investir em práticas e métricas de ASG sólidas e em suas implementações é mais do que uma estratégia empresarial, é um compromisso com o presente e o futuro mais sustentável e igualitário.

DESIGUALDADE RACIAL

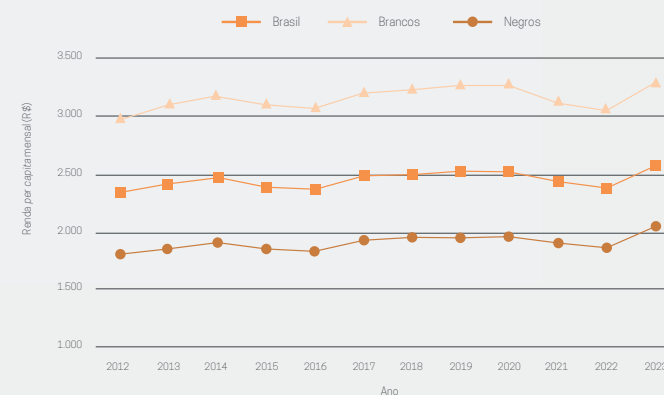
A desigualdade racial no Brasil é um desafio persistente e com muitos fatores que requerem atenção e ações imediatas. Apesar dos esforços empreendidos nas últimas décadas em políticas de inclusão e igualdade, as disparidades entre brancos e negros persistem.

As raízes da desigualdade racial brasileira são históricas. Desde a escravidão, há um legado de discriminação e desigualdade racial permanente. Além disso, o acesso desigual à educação é um fator-chave na manutenção da disparidade. Indicadores como taxa de escolaridade e de qualidade de ensino evidenciam as diferenças nas oportunidades educacionais entre brancos e negros.

Osorio (2021) argumenta que ocorreram mudanças significativas nas relações raciais de 1986 a 2019 e aponta um maior reconhecimento das pessoas autodeclaradas negras, mas rejeita o mito de democracia racial. Apresenta dados que mostram que a desigualdade de renda entre negros e brancos teve apenas uma pequena redução, o que indica uma persistência estrutural. O autor aponta a dificuldade de mobilidade social como um ponto crucial na continuada discrepância racial no país, afetando diretamente a situação socioeconômica de novas gerações. Isso significa que crianças nascidas em famílias negras têm maior probabilidade de permanecer em situação de pobreza ao longo de suas vidas. A influência da raça nos salários é um fator presente no Brasil: as diferenças salariais são reforçadas pela desigualdade racial, além de outros fatores observáveis em dados, como educação.

Na mesma linha, Gerard *et al.* (2021) argumentam que as políticas de emprego e remuneração nas empresas têm responsabilidade por esse cenário. Os autores ressaltam que, em média, os trabalhadores negros enfrentam maiores taxas de desemprego, salários mais baixos e condições de trabalho menos favoráveis em comparação com seus colegas brancos. Do mesmo modo, Osorio (2021) destaca uma relevante disparidade de renda entre brancos e negros, demonstrando que a renda média dos brancos é pelo menos o dobro da renda média dos negros no Brasil. Essas diferenças têm sido um elemento significativo na desigualdade de renda no país nas últimas três décadas. Assim, Osorio (2021) classifica o Brasil como uma sociedade de mobilidade social limitada, como indicado pela evolução da diferença de renda apresentada no gráfico 1.

Gráfico 1 – Renda média mensal no Brasil (2012-2023)



Fonte: IBGE. Elaboração própria.

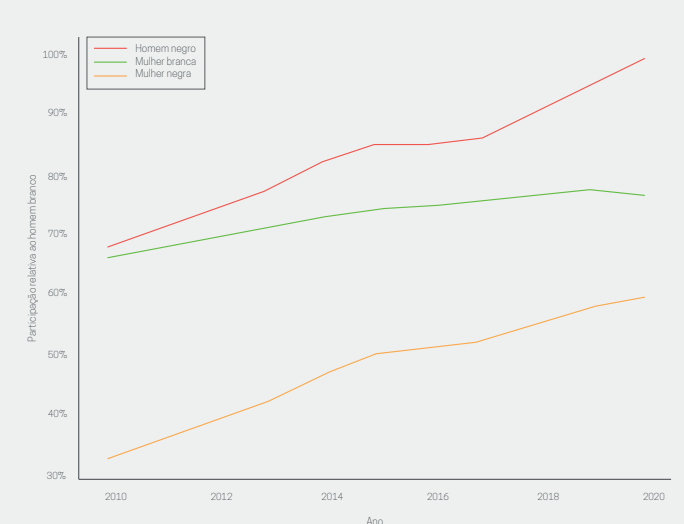
O gráfico 1 aponta a trajetória da renda média mensal no Brasil de 2012 a 2023, mostrando a diferença entre brancos e negros. A desigualdade de renda entre os grupos não mostrou uma tendência de redução ao longo do tempo. Ou seja, no decorrer da última década, a desigualdade permaneceu praticamente inalterada.

Gerard *et al.* (2021) apontam que as disparidades são mais acentuadas nos segmentos de maior remuneração, revelando a baixa presença de profissionais negros em setores econômicos de maiores salários. Os empregadores justificam esse padrão devido à escassez de candidatos negros qualificados, negando preconceitos raciais em suas políticas de contratação. Mas a desigualdade tem elementos que transcendem as habilidades e qualificações dos indivíduos, na medida em que a disparidade se torna ainda mais aparente nos cargos de liderança e em setores de maior prestígio, onde a representação de pessoas negras é menor. A falta de representação adequada nesses setores tem impacto direto na formulação de políticas públicas e nas decisões empresariais, muitas vezes perpetuando práticas discriminatórias.

Ademais, as desigualdades nas posições profissionais e de renda se destacam ainda mais ao analisar a questão pelo recorte de raça e gênero. O trabalho feito pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022a) sobre desigualdades salariais, representatividade e educação da mulher negra entre 2010 e 2022 apresenta fatos e dados que destacam sua desvantagem no mercado de trabalho no Brasil. O estudo analisou sua participação e empregabilidade, identificando que a mulher negra apresenta a menor taxa de inserção no mercado de trabalho formal. Por outro lado, há uma sobre-representação delas no mercado informal e em trabalhos domésticos. Em contrapartida, o gráfico 2 destaca um aumento na participação da mulher negra no mercado de

trabalho formal nos últimos anos, apontando que, entre 2010 e 2020, houve um avanço de cerca de 20 pontos percentuais na quantidade de mulheres negras com carteira assinada em relação aos homens brancos. O avanço foi de em torno de 30% em 2010 para aproximadamente 50% em 2020.

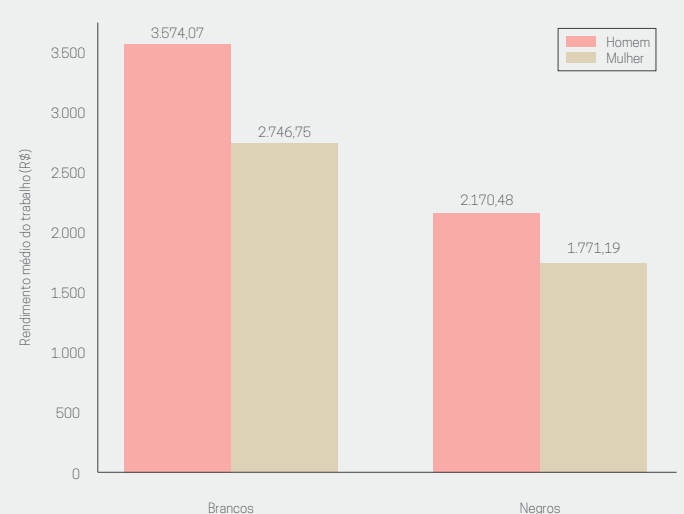
Gráfico 2 – Evolução da participação da mulher negra no mercado de trabalho formal em relação ao homem branco (2010-2020)



Fonte: Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022a).

O gráfico 3 destaca o rendimento médio do trabalho no Brasil em 2022 por gênero e raça.

Gráfico 3 – Rendimento médio mensal do trabalho no Brasil (2022)



Fonte: Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022a). IBGE, 2022.

- Promover a criação e disseminação de materiais educacionais que abordem de forma adequada a história, a cultura e as contribuições da população negra para a sociedade brasileira, com o objetivo de contribuir para uma educação mais inclusiva e representativa.

- Apoiar iniciativas que visem à criação de ambientes escolares seguros, respeitosos e livres de discriminação, onde os estudantes negros possam se sentir valorizados e encorajados a alcançar seu pleno potencial acadêmico.

Portanto, a busca por essas abordagens, aliadas ao compromisso contínuo dos investidores sociais privados, têm o potencial de atender às metas estabelecidas pelo PNE e também promover uma educação mais equitativa e inclusiva para todos os brasileiros, independentemente de sua origem étnica. Desse modo, a promoção do ISP é de fundamental importância para o desenvolvimento educacional da população negra brasileira, que impacta positivamente na renda atual dessa população e em gerações futuras, promovendo maior desenvolvimento social e econômico para a população negra.

REFERÊNCIAS

AMPARO, Thiago; RATTON, Michelle; ANDRADE, Odara; SILVA, Lorraine; GARCIA, Fabio. **ESG e equidade racial**. 2022. Disponível em: <http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/Critrios-ESG-ThiagoAmparo.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2019.

BOTELHO, Luciano H. F.; FERREIRA, Marco A. M.; COSTA, Thiago D. M. T.; PAULA MORAES, Luciano. Investimento social e eficiência na educação básica: análise das capitais brasileiras. *Revista Reuna*, v. 27, n.5, p. 1-22, 2022.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. **Lei de Cotas**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 ago. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 08 de fevereiro de 2024.

GERARD, François; LAGOS, Lorenzo; SEVERNINI, Edson; CARD, David. Assortative matching or exclusionary hiring? The impact of employment and pay policies on racial wage differences in Brazil. *American Economic Review*, n. 111, v. 10, p. 3.418-3.457, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.20181596>.

Supervisão: Cássio França e Gustavo Bernardino

Coordenação: Patrícia Kunrath

Pesquisa e redação: André dos Santos Souza

Apoio: Stephanie Ares Maldonado

Revisão de textos: Gleice Regina Guerra

Diagramação: Alastra, Comunica

Apoiadores institucionais:

Fundação Bradesco | Fundação Ford | Fundação José Luiz Egydio Setubal | Instituto Ibirapitanga | Imaginable Futures | Porticus

GIFE – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas. Equidade racial: um guia para investidores sociais privados e organizações filantrópicas iniciarem estratégias de apoio à equidade racial. **Q**ue o investimento social pode fazer por...? v. 2, 2019. Disponível em: <https://sinapse.gife.org.br/download/o-que-o-investimento-social-privado-pode-fazer-por-equidade-racial>. Acesso em: 8 fev. 2019.

GIFE – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas. **Censo GIFE 2022-2023**. 2023. DOI: <https://doi.org/10.33816/978-65-86701-27-2>.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD) contínua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: fev. 2024.

KEELEY, Alexander R.; CHAPMAN, Andrew J.; YOSHIDA, Kenichi; XIE, Jun; IMBULANA, Janaki; TAKEDA, Shutaro; MANAGI, Shunsuke. ESG metrics and social equity: Investigating commensurability. *Frontiers in Sustainability*, v. 3, 21 set. 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/frsus.2022.920955>.

OSORIO, Rafael G. A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas. **Texto para Discussão**, n. 2.657, maio 2021. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). DOI: <https://doi.org/10.38116/td2657>.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **A mulher negra no mercado de trabalho brasileiro**: desigualdades salariais, representatividade e educação entre 2010 e 2022. 28 nov. 2022. 2022a. Disponível em: storage.googleapis.com/pacto-public-documents/report_black_women.pdf. Acesso em: 2023.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **Protocolo ESG Racial**. 07 out. 2021. 2021. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/PACTO-DEPROMODAEQUIDADERACIAL-PaperInstitutivo-1.12.2021-1.pdf>. Acesso em: fev. 2024.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **O Índice ESG de Equidade racial**: conceito, visão setorial e aspectos práticos da adesão. 6 jul. 2022. 2022b. Disponível em: http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/report_ieesretos_pacto.pdf. Acesso em: jan. 2024.

SANTOS, Robson. Os desafios da meta 8 do PNE: juventude, raça/cor, renda e territorialidade. **PNE Em Movimento**, n. 2, 2016. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Disponível em: <http://seriepne.inep.gov.br/ojs3/index.php/seriepne/article/view/3755/3485>. Acesso em: jan. 2024.

ISBN 978-65-86701-29-6

© 2024 GIFE - Grupo de Institutos Fundações e Empresas

Este material é disponibilizado sob a licença Creative Commons Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

As opiniões e análises expressas nesta publicação não necessariamente refletem as do GIFE.

