

APÊNDICE TÉCNICO

O Pacto de Promoção da Equidade Racial é fruto da construção conjunta de diversos agentes: atores do mundo corporativo, lideranças do movimento negro e organizações da sociedade civil. Como base teórica e empírica para o documento, foram utilizados estudos especializados contratados junto a consultorias técnicas em diversos temas, cujos subprodutos encontram-se nesse Apêndice Técnico. São eles:

- **DIVERSIDADE CORPORATIVA**
 - Diversidade e Inclusão nas Empresas e a Equidade Racial
- **THIAGO DE SOUZA AMPARO, FABIO GARCIA, LORRAINE SILVA, MICHELLE RATTON E ODARA ANDRADE**
 - ESG e Equidade Racial
- **INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL - IDIS**
 - O papel das empresas no Investimento Social Privado, ESG e Equidade Racial
 - Política de Seleção de Organizações e Projetos Sociais, Monitoramento e Prestação De Contas
- **UZOMA**
 - Por que as Empresas deveriam adotar esse Programa? Da relevância do tema da Equidade para Empresas e Sociedade
- **LUCAS CAVALCANTI, MICHAEL FRANÇA E SÉRGIO FIRPO**
 - Índice de Equilíbrio Racial: Uma proposta de mensuração da desigualdade racial entre e dentro das categorias ocupacionais

DIVERSIDADE CORPORATIVA

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS E A EQUIDADE RACIAL

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. BREVE HISTÓRIA DE QUATRO SÉCULOS DA LUTA E RESISTÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO BRASIL
3. O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL
4. CONCEITOS IMPORTANTES
5. MOVIMENTO NEGRO: PARTICIPAÇÃO, CONSTRUÇÃO E REIVINDICAÇÕES EM RELAÇÃO AOS MOVIMENTOS SINDICAIS, ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPRESAS
 - 5.1. Movimento sindical
 - 5.2. Poder Público
 - 5.3. Empresas
6. DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
 - 6.1. Um olhar detalhado para o mercado de trabalho
7. A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA
8. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NAS EMPRESAS
9. DIVERSIDADE E EQUIDADE NAS EMPRESAS
 - 9.1. Política de Promoção da Equidade e Valorização da Diversidade
 - 9.2. Os Ganhos das Políticas de Diversidade e Inclusão
 - 9.3. Programas de Diversidade e Inclusão Corporativa no Brasil
 - 9.4. Benchmarking: diversidade corporativa nos EUA
10. INICIATIVAS BRASILEIRAS DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NA CONTEMPORANEIDADE
11. ESTRATÉGIAS PARA AVANÇAR
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUÇÃO

Estamos convencidos de que racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata revelam-se de maneira diferenciada para mulheres e meninas, e podem estar entre os fatores que levam a uma deterioração de sua condição de vida, à

*pobreza, à violência, às múltiplas formas de discriminação e à limitação ou negação de seus direitos humanos*¹.

Um dos maiores desafios do setor econômico no Brasil é a criação de um ambiente realmente diverso, inclusivo e equitativo que incorpore as dimensões de raça e gênero em sua gestão estratégica e cultura organizacional, possibilitando novas relações com a sociedade: cidadãos e cidadãs, clientes, consumidores/as de produtos e serviços e com o meio-ambiente, assegurando a participação de todas as pessoas nos processos de tomada de decisões que afetam o cotidiano da vida em sociedade.

As pressões para o desenvolvimento de ações voltadas para equidade racial e de gênero são uma tendência crescente em relação à agenda do tema da diversidade e inclusão em empresas e outras organizações empregadoras. Embora a população negra configure maioria no Brasil, 56,10%², testemunhamos uma sub-representação de pessoas negras nas empresas, principalmente no topo da pirâmide hierárquica. Em 2019, segundo o IBGE³, 68,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas, ao passo que apenas 31,6% eram ocupados por pessoas negras (pretas e pardas). De acordo com dados do Instituto Ethos⁴, pessoas negras tinham participação de apenas 34,4% no quadro de pessoal das 500 maiores empresas do país. Quando interseccionamos raça e gênero, mulheres negras ocupam uma posição ainda mais desfavorável: 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. Eram duas mulheres negras nas 500 empresas que compuseram o universo da pesquisa.

A sub-representação de mulheres negras, de negros e de mulheres em geral nos cargos diretivos das grandes corporações é uma questão crucial para o processo de desenvolvimento de um país que não apenas perde talentos, mas também abre mão de perspectivas diferentes e complementares daquelas que são hegemônicas nas grandes empresas.

Ao analisar os dados da PNAD Contínua nos últimos 8 anos é possível observar a diferença de rendimentos entre homens branco e mulheres negras que ocupam cargos de diretores e gerentes nas empresas e instituições públicas.

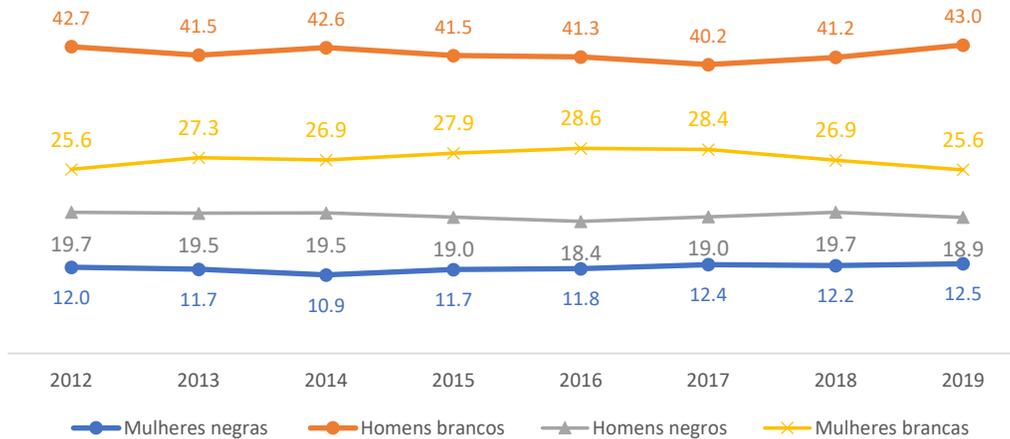
1 Declaração da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, parágrafo 69.

2 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), IBGE, 2019.

3 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, IBGE, 2019.

4 Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, 2016.

Distribuição dos ocupados - Diretores e gerentes
por raça/cor e sexo



Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Nosso modelo de desenvolvimento é excludente na essência, aspecto que remonta à matriz de desigualdades que deriva do racismo estrutural. Foi o racismo que fez com que a vida de pessoas sequestradas do continente africano e das populações originárias que habitavam o território brasileiro fosse considerada de menor valor e, portanto, passível de genocídio institucionalizado e escravização sistêmica, com a consequente apropriação indébita do valor de seu trabalho.

Perspectivas historicamente construídas, a partir de lugares culturais, econômicos e políticos diferentes, podem trazer elementos renovadores para o enfrentamento de problemas estruturais vividos pelo país na atualidade.

Neste sentido, é preciso decidir que tipo de país queremos para nós e para os que virão. Se queremos uma sociedade mais estável, não podemos manter excluídos das instituições e dos seus processos decisórios segmentos populacionais, em particular, os majoritários. Há diferentes maneiras de se investir no desenvolvimento do país, e uma delas é combatendo as desigualdades e a exclusão e promovendo a equidade.

Daniel Teixeira⁵ ressalta que a Constituição Federal, ao enumerar os princípios que regem a ordem econômica, assim prescreve:

⁵ Daniel Teixeira, em *Equidade racial nas empresas não é nada mais que obrigação*. <https://economia.uol.com.br/colunas/2020/09/23/daniel-bento-teixeira-cert.htm>

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...) VII - redução das desigualdades regionais e sociais;”

Portanto, considerando que os princípios do ordenamento jurídico não são itens decorativos, mas normas a serem cumpridas, especialmente os princípios consagrados em dispositivos constitucionais, temos que a redução das desigualdades sociais constitui mandamento previsto na Lei Maior de nosso país, imputando às empresas e outros agentes econômicos o dever de promover a equidade. Ou seja, tal artigo enfatiza a necessidade e importância de ações voltadas à redução das desigualdades sociais, o que, no caso brasileiro, não pode ser feito sem programas que combatam o racismo estrutural e que promovam a equidade racial.

Além disso, uma mudança no cenário por meio da criação de ambientes organizacionais diversos, inclusivos e equitativos pode trazer novas perspectivas e auxiliar a encontrar outras soluções para os velhos problemas que enfrentamos: altos índices de desigualdades e violência. É fundamental, portanto, assegurar os direitos fundamentais e avançar em direção à verdadeira sustentabilidade socioambiental.

2. BREVES NOTAS SOBRE QUATRO SÉCULOS DA LUTA E RESISTÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO BRASIL

O silêncio e o medo marcam profundamente a maneira como o Brasil vem lidando com as desigualdades raciais. De algum modo, em alguma parte de cada um de nós, está colocada a informação de que a maior parte da história deste país foi construída com base na apropriação indébita concreta e simbólica, e na violação institucionalizada de direitos de um grupo, em benefício de outro grupo. E, tanto objetiva quanto subjetivamente, procuramos desconsiderar essa dimensão da nossa história. De fato, do que é que fugimos? Quais são os lugares ocupados

*por negros e brancos ao longo dos quinhentos anos de trabalho no Brasil?*⁶

Para podermos avançar, é fundamental olharmos para trás, bem como imprescindível analisar a situação socioeconômica de pessoas negras e brancas levando em conta o passado escravista que imprimiu perdas e negações de direitos mínimos para um grupo e alavancou a qualidade e possibilidade de vida digna, para outro.

O legado concreto e simbólico de escravizados e escravizadores precisa ser avaliado, discutido, aprofundado, considerado no contexto do mercado de trabalho formal. É fundamental quebrar o silêncio intencional, cuja finalidade última é a manutenção do *status quo* e de toda a rede de privilégios oriundos dessa abissal desigualdade racial.

Dentre os dez milhões de africanos escravizados pelo colonialismo, cerca de 4 milhões vieram trabalhar forçadamente no Brasil, entre o período de 1530 e 1850⁷.

As marcas da luta que se travou, durante todo o período que durou o regime escravocrata, estão registradas de diversas formas. Da resistência individual às insurreições urbanas, até o quilombismo - agrupamentos de ex-escravizados fugidos das cidades e fazendas. O mais importante deles, o Quilombo de Palmares, teve em Zumbi o seu líder maior e chegou a abrigar aproximadamente 30.000 pessoas. A coroa portuguesa organizou cerca de 65 expedições para destruí-lo e Zumbi foi assassinado no dia 20 de novembro de 1695: o Movimento Negro brasileiro instituiu esta data como Dia Nacional da Consciência Negra.

A partir de meados de 1850 o escravismo entrou em declínio o que ensejou a primeira Lei de Terras no Brasil, medida benéfica a grandes fazendeiros e políticos latifundiários que se anteciparam a fim de impedir que pessoas negras pudessem também se tornar donas de terras.

Vale lembrar que, enquanto os Estados Unidos promoviam direitos civis para a população negra e medidas de indenização e integração (após finalizada a Guerra da Secessão, em 1865), no Brasil, editava-se a Lei do Ventre Livre (1871). Teixeira⁸ destaca que em seu artigo 1º libertava os filhos das mulheres escravizadas, mas os colocava sob custódia do senhor de escravos, que deveria receber uma indenização do estado quando a criança

⁶ Cida Bento, *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, p. 51.

⁷ *Cidadania em Preto e Branco*, Maria Aparecida Silva Bento, 2006

⁸ Daniel Teixeira, em *Equidade racial nas empresas não é nada mais que obrigação*. <https://economia.uol.com.br/colunas/2020/09/23/daniel-bento-teixeira-cert.htm>

completasse oito anos, ou o direito de exigir compensação da própria criança, com seu trabalho forçado, até os 21 anos.

Por conta de toda a luta e resistências, em 13 de maio 1888, data oficial da abolição da escravatura, menos de 20% das pessoas negras encontravam-se na condição de escravizados, pois a maioria já estava liberta em razão de fugas e rebeliões, alforrias judicializadas, libertações de fundo paternalista, pressão do movimento abolicionista. Esse contingente de ex-escravizados, sem nenhum tipo de auxílio ou indenização, ficou à própria sorte, enquanto imigrantes europeus usufruíam de uma política de estado. Cida Bento atenta para o fato de que *os europeus que imigraram para o Brasil vinham de zonas economicamente decadentes, e traziam, como única bagagem técnica, a experiência do trabalho rural, ou seja, a mesma do ex-trabalhador escravizado*⁹.

Clóvis Moura¹⁰ destaca que pessoas escravizadas foram o motor da economia da metrópole e da colônia e, a partir de seu trabalho nos diferentes ciclos econômicos, do açúcar, do café e do ouro, produziu riquezas e possibilitou a consolidação da classe dominante brasileira protagonizando ainda o enriquecimento europeu. Para o autor, o tráfico foi o negócio mais importante do Brasil, na primeira metade do século XIX e foi a escravidão nas colônias que proporcionou o desenvolvimento do capitalismo industrial nas metrópoles.

A resistência de pessoas negras no Brasil dura cinco séculos: desde 1535 até os dias atuais, mais da metade da população brasileira luta contínua e cotidianamente para que sejam assegurados seus direitos, sendo, um deles, a entrada, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho formal.

Como forma de resistência da população negra, nos dias atuais, destacamos a Coalizão Negra por Direitos, que se trata de mobilização da sociedade civil que reúne cerca de 150 organizações e coletivos do Movimento Negro e que atua na defesa dos direitos humanos da população negra brasileira. Nesse contexto, uma iniciativa que ecoa com a fundamental importância a urgente necessidade de organizações negras falarem por si, reivindicando direitos a partir de seu lugar de fala, como aponta Djamila Ribeiro. Termo amplamente disseminado por ela, lugar de fala representa a busca pelo fim da mediação: quem sofre preconceito, discriminação ou tem seus acessos negados, fala por si, como protagonista da própria reivindicação, história e pertencimento.

⁹ Cida Bento, *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, p. 54.

¹⁰ MOURA, Clóvis. *Rebeliões da Senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. 3 ed. São Paulo: Editora Ciências Humanas, 1981.

3. O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

Durante décadas vivemos sob a égide do mito da democracia racial que disseminava a crença que o Brasil se configurava como um paraíso racial, sem desigualdades que culminassem em tensões. Ou seja, supostamente vigiam “relações raciais harmoniosas”, termo usado pela UNESCO em maio de 1997.

Os princípios mais importantes do mito da democracia racial disseminado no Brasil, de acordo com Hasenbalg, são a ausência de racismo, preconceito e discriminação racial e, conseqüentemente, a existência de oportunidades iguais para pessoas brancas e negras¹¹. O autor destaca duas conseqüências práticas da perpetuação do mito da democracia racial. A primeira: uma vez que inexistiria discriminação racial, as manifestações de racismo aconteceriam em decorrência das diferenças de classe.

A segunda conseqüência apontada pelo autor diz respeito à manutenção de privilégios da branquitude: o mito da democracia racial produz um senso de alívio entre as pessoas brancas, que podem se isentar de qualquer responsabilidade pelos problemas sociais das pessoas negras e pelo racismo estrutural.

No final dos anos 70 e até os anos 90, uma das grandes pautas de reivindicação e atuação dos movimentos negros brasileiros era justamente a denúncia do mito da democracia racial, que impedia ações antirracistas, ações afirmativas e o enfrentamento do racismo, discriminação e preconceito racial, com reflexos que alcançam os dias de hoje.

4. CONCEITOS IMPORTANTES

Para avançar na prática de promoção na equidade racial e de gênero, é necessário que se conheça e se aproprie de conceitos que nos permitam adentrar e aprofundar o debate em relação à equidade racial e de gênero.

Em termos de conceituação, mesmo que do ponto de vista biológico seja inadequado o uso da categoria raça para a classificação de seres humanos, isso não impede que o fenótipo das pessoas seja socialmente tratado como atributo racial. Ou seja, no que se refere aos genes humanos, somos uma só raça, no entanto, nossas características externas marcam lugares sociais inferiores ou superiores.

¹¹ Carlos Hasenbalg, *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, 2005.

Em relação ao racismo no Brasil, de acordo com Mário Theodoro¹², trata-se de uma *ideologia que classifica e hierarquiza indivíduos em função de seu fenótipo, numa escala de valores que tem o modelo branco europeu ariano como o padrão positivo superior e, de outro lado, o modelo negro africano como o padrão inferior*. Além do mais, formula ele, o racismo *está presente no cotidiano das relações sociais, funcionando como um filtro social, abrindo oportunidades para uns, cerceando caminhos de outros, moldando uma sociedade desigual baseada justamente na clivagem racial*¹³.

Já o preconceito racial estrutura-se com a *introjeção dos valores racistas pelos indivíduos que assim passam a nortear suas práticas cotidianas*¹⁴. Aqui, valem parênteses: no Brasil opera-se o preconceito de marca, cuja expressão se dá pelos atributos fenotípicos das pessoas. Já o preconceito de origem determina os lugares sociais a partir da ascendência/descendência dos indivíduos e prevalece, por exemplo, na sociedade estadunidense.

A discriminação institucional *é aquela que ocorre independentemente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou intenção de discriminar*. O conceito de discriminação institucional é fundamental pois *dispensa discussões sobre, por exemplo, se determinada empresa ou profissionais que ali atuam têm preconceito contra pessoas negras ou mulheres. As questões que se colocam são outras: onde estão as pessoas negras e mulheres no quadro funcional? Quais são seus cargos, salários, atribuições?*¹⁵

Já o racismo institucional que se configura como a *forma mais sofisticada e bem acabada do preconceito, envolvendo o aparato jurídico-institucional*. Atuando no plano macro, o *racismo institucional é o principal responsável pela reprodução ampliada da desigualdade no Brasil*¹⁶.

Silvio de Almeida (2018)¹⁷ apresenta o conceito de racismo estrutural que está intrinsecamente ligado ao racismo institucional que determina suas regras a partir de uma ordem social estabelecida. Ou seja: o racismo é uma decorrência da estrutura da sociedade que normaliza e concebe como verdade padrões e regras baseadas em princípios

12 *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

13 Idem

14 Idem

15 Cida Bento em *Ações Afirmativas e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*, Casa do Psicólogo, 2000.

16 Mário Theodoro em *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

17 Silvio Almeida em *Racismo Estrutural*, Coleção Feminismos Plurais, 2018

discriminatórios de raça. Almeida afirma que o racismo é parte de um processo social, histórico e político que faz com que pessoas ou grupos sejam discriminados de maneira sistemática. Perceber o racismo como integrante da estrutura social não exime a responsabilidade dos indivíduos que cometem ações de discriminação racial. Para Almeida, ao compreender a ordem racista que estrutura a sociedade, nos tornamos ainda mais responsáveis no enfrentamento de práticas discriminatórias e preconceituosas, considerando o silêncio nessa questão como um dispositivo de manutenção do racismo¹⁸.

Dominar conceitos centrais à equidade racial é parte fundamental do avanço da discussão e prepara o terreno para que práticas inclusivas sejam implementadas com o vigor necessário para que a sociedade seja cada vez mais saudável e democrática.

5. MOVIMENTO NEGRO: PARTICIPAÇÃO, CONSTRUÇÃO E REIVINDICAÇÕES EM RELAÇÃO AOS MOVIMENTOS SINDICAIS, ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPRESAS

De acordo com a Oxfam¹⁹, se o Brasil seguir o ritmo de inclusão de pessoas negras das últimas décadas, a equiparação da renda média com a das pessoas brancas ocorrerá somente em 2089. Como dissemos anteriormente, a alteração deste cenário exige reflexão, discussões profundas e, principalmente, adoção de medidas reais e concretas, a exemplo de algumas que, nos últimos anos, foram implementadas no Brasil, provocadas pelas organizações do Movimento Negro.

Nesse sentido, podemos destacar três atores sociais que tiveram e têm papel central na construção e implementação das principais iniciativas introduzidas no Brasil para alavancar a equidade racial no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, o movimento sindical que, impulsionado pela estratégica e direcionada ação do Movimento Negro, atuou no sentido de impulsionar políticas de promoção da equidade racial. O segundo, o Poder Público, que inclui os diversos governos e todo o aparelho de Estado, esferas nas quais também existem políticas em execução, desativadas ou em gestação. E, por fim, o setor empresarial que, apesar da incipiência, propõe importantes iniciativas de promoção da equidade racial.

¹⁸ Eduarda Souza Gaudio em *O que é racismo estrutural?* Revista Humanidades e Inovação v.6, n. 4 - 2019

¹⁹ RAFAEL, Georges. *A Distância que nos une: um retrato das desigualdades brasileiras*. OXAFAM Brasil. São Paulo, 25/09/2017.

5.1. Movimento sindical

O movimento sindical brasileiro demorou para colocar o combate ao racismo e promoção da equidade racial entre as suas prioridades. No início do século XX, as correntes, grupos ou tendências organizadas pensavam nos trabalhadores brasileiros como homens brancos e europeus.

No fim da década de 1970, o reaparecimento do movimento sindical no cenário político do país coincidiu com a organização de um vigoroso movimento antirracista, que teve como resultado mais conhecido o surgimento do Movimento Negro Unificado (MNU). No entanto, o movimento sindical não compreendeu o valor estratégico e a importância política de combinar a defesa dos direitos trabalhistas com a luta contra a discriminação racial.

Foi apenas na década de 1990 que importantes categorias profissionais aprovaram o desenvolvimento de políticas antirracistas e também é quando se intensifica, no interior dos sindicatos e das centrais, o surgimento de órgãos criados para abordar especificamente as relações raciais.

Neste cenário, em 1992, o CEERT, juntamente com as três principais centrais sindicais do país à época denuncia o descumprimento pelo governo brasileiro da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das discriminações de raça e gênero em matéria de emprego e profissão.

Esse tratado internacional, do qual o Brasil é signatário, não só proíbe o Estado de discriminar como estabelece medidas que devem ser adotadas para promover a igualdade de oportunidade e tratamento. Em resposta a essa denúncia, o governo brasileiro criou, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Grupo de Trabalho Executivo para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (Gtedeo), que está na origem de muitas políticas públicas de promoção da igualdade adotadas pelo país.

Ainda em meados da década de 1990, as três centrais sindicais brasileiras então existentes (CGT, Força Sindical e CUT) se uniram em torno de propostas para a equidade racial, participando de duas conferências interamericanas. Como resultado, em 1995, foi criado o Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), cujo objetivo é capacitar dirigentes sindicais e fornecer subsídios para o combate ao racismo e a promoção da igualdade racial na sociedade e, especialmente, no trabalho. Nesse sentido, o Inspir concentrou seus esforços nas relações trabalhistas, com foco nas negociações coletivas.

A elaboração, negociação e aprovação de propostas voltadas para o combate ao racismo e à promoção da equidade nas negociações coletivas de direitos trabalhistas, por meio da

aprovação de cláusulas específicas, foram alguns dos resultados mais importantes da atuação do Movimento Negro e dos sindicalistas antirracistas ocorridas nos últimos 30 anos no Brasil.

5.2. Poder Público

As ações afirmativas com enfoque em equidade racial são instrumento concebido para o enfrentamento dos efeitos do racismo no exercício de direitos pela população negra. Tratam-se de políticas feitas para abrir oportunidades para grupos historicamente discriminados e excluídos. Nessa seara, destaca-se a decisão unânime do Supremo Tribunal Federal, em 2012, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186, declarando a constitucionalidade das ações afirmativas para promover a equidade racial. No mesmo ano, a sanção da lei de cotas nas universidades federais (Lei 12.711) também representa avanços.

Um importante impulso dado ao debate sobre a questão racial no país e para a adoção das ações afirmativas ocorreu em 1995: a *Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida*, da qual participaram cerca de 30 mil pessoas, entre elas dirigentes sindicais, pressionando o governo a assumir um compromisso público contra a discriminação racial. Como resultado direto da Marcha, foi criado, por decreto presidencial, o Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra (GTI População Negra), ligado ao Ministério da Justiça.

Um sinal das mudanças na ação estatal foi a articulação entre os Ministérios do Trabalho e da Justiça, em conjunto com a OIT, que delineou um novo cenário, ainda que de duração transitória, para a implementação de programas de igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho²⁰. Neste Programa de Cooperação, foram realizados, em 1996 e 1997²¹, duas edições do Seminário Governamental para Multiplicadores em Questões de Gênero e Raça.

Em 1997, foi lançado, pela Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, que trata da discriminação como um todo, não somente relacionada a um segmento em especial (raça/cor, gênero, orientação afetivo-sexual, idade, estado de saúde etc.). Um de seus principais resultados foi a implementação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão dentro das Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho. Uma

20 BENTO, Maria Aparecida Silva. Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado In: Huntley, Lynn; Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo, (orgs). *Tirando a Máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*, São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.325-342.

21 Conferência Interamericana pela Igualdade Racial. [consultoria do CEERT]

outra medida importante tomada a partir do Programa Brasil, Gênero e Raça foi a inclusão, em 1999, do quesito raça/cor nas análises estatísticas do mercado de trabalho, que são a RAIS- (Relação Anual de Informações Sociais) e o CAGED - (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados)²².

Também foi criada nesse período uma Resolução (nº 194/98 do CODEFAT) que define a população prioritária dos projetos financiados pelo *Fundo de Amparo ao Trabalhador* – FAT, dando preferência no acesso aos programas do *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador* – PLANFOR, a pessoas mais vulneráveis, com características que possam implicar desvantagem ou discriminação no mercado de trabalho.

Em 2002, o Ministério Público do Trabalho (MPT) instalou a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) que, em 2005, lançou o *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos* (PPIOT), cujo objetivo último é a alteração das práticas de contratação e promoção de pessoal de empresas de proeminentes setores da economia²³.

Em 2003, o governo Federal criou a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com o objetivo de promover a equidade étnico-racial em diversas esferas sociais. Entre as pautas defendidas pela SEPPIR, constam as ações afirmativas com o fim de promover igualdade de oportunidades e combater o racismo estrutural. Neste contexto, a criação da SEPPIR e de outros órgãos tais como a SECADI (Secretária de Alfabetização, Diversidade e Inclusão) configurara-se em iniciativa para institucionalização das pautas de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial, no âmbito do poder público. A escola é também um espaço privilegiado para o combate ao racismo e para a promoção da equidade racial. Na trajetória escolar da população negra constata-se um ciclo discriminatório que impacta negativamente o desempenho e a permanência na escola e culmina nas dificuldades de inserção no mundo do trabalho.

A título de exemplo, o Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb/Inep) de 2017 indica que a proporção de estudantes brancos no 5º ano com aprendizagem adequada em matemática, era duas vezes maior (59,5%) que o de estudantes negros (29,9%). Essa

22 Portaria MTE nº 1.740 de 26/10/1999. Disponível em http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1740-1999_181362.html

23 CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos: Institucionalizando Novas Práticas Organizacionais?* APG – Encontro de Administração Pública e Governança. Vitória/ES 2010. Disponível em www.anpad.org.br/admin/pdf/enapg372.pdf

distância vai se ampliando e no ensino médio, a proporção de estudantes brancos com aprendizado adequado em matemática (16%) chega a ser quatro vezes superior à dos negros (4,1%). Somado a isso, a diferença na taxa de conclusão no ensino médio entre brancos e pretos é de 19,8 pontos percentuais, em favor dos primeiros (Todos Pela Educação, 2018, 2019).

Como demonstra o Indicador de Desigualdades e Aprendizagens (IDeA) são poucos os municípios brasileiros nos quais é possível verificar níveis altos de aprendizagem com equidade nos resultados de diferentes grupos sociais formados a partir de critérios de nível socioeconômico, raça e gênero.

Cabe lembrar que a maioria das crianças e jovens negros sempre foi atendida em escolas de educação básica públicas, com problemas estruturais de toda a ordem , porém o acesso à universidade invertia esse quadro: oriundos de escolas básicas públicas acessavam apenas o ensino superior privado e os alunos das escolas privadas acessavam o ensino superior público.

Esse cenário vem se modificando apenas após a implementação de ações afirmativas, fazendo com que cerca de metade das matrículas no ensino superior esteja ocupada por negros, conquista que evidencia como políticas focalizadas na reversão das desigualdades raciais são indispensáveis para a construção da equidade. Neste sentido faz-se urgente a adoção de política afirmativas também na educação básica.

Ressalte-se que o currículo, as relações estabelecidas na escola, os materiais didáticos e os projetos político-pedagógicos devem ser ressignificados e reconstruídos, de modo a refletir os anseios de mudança já preconizados nos dispositivos legais existentes, em especial a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional alterada pelas leis 10.639/2003 e 11.645/2008, fruto da luta do movimento negro e indígena. Tais leis versam sobre a obrigatoriedade do ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena, respectivamente, com vistas a tornar as escolas mais acolhedoras, diminuir a evasão escolar, maior entre estudantes negros, e propiciar, futuramente, melhores condições para a inserção qualificada da juventude negra no mundo do trabalho.

Sancionado pelo presidente da república em 2010, na forma da Lei no 12.288, o Estatuto da Igualdade Racial é um conjunto de regras e princípios jurídicos que visa coibir a discriminação racial e estabelecer políticas para diminuir a desigualdade social existente entre os diferentes grupos raciais. Nesse contexto, destaca-se a Lei 12.990/2014, que prevê a

reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras. Esta lei, se replicada por municípios e pela iniciativa privada, pode representar uma efetiva resposta à exclusão de milhares de jovens negras e negros de posições qualificadas no mercado de trabalho.

Em 2019, foi lançado o Observatório da Diversidade e da *Igualdade de Oportunidades no Trabalho*. Trata-se de iniciativa do MPT e da OIT Brasil que compila uma série de indicadores de várias fontes oficiais e transforma os dados em informações com potencial de subsidiar políticas públicas. A plataforma beneficia organizações governamentais, não-governamentais e internacionais com dados sobre segurança e saúde no trabalho. Outra beneficiária é a comunidade científica que passa a ter acesso a informações com facilidade sem precedentes para pesquisas.

Mas, infelizmente, nos últimos anos, testemunhamos o desmanche de órgãos, ações e políticas voltadas para a promoção da equidade racial e de gênero, tanto por esvaziamento de recursos financeiros e pessoais, quanto por posições ideológicas contrárias à garantia de direitos, ensejando a quebra de redes de proteção de mais da metade da população brasileira.

5.3. Empresas

Em 1996 foi realizado, em São Paulo, importante seminário com representantes do governo federal, de empresas de capital norte-americano e dirigentes sindicais para realizar uma avaliação de programas de promoção da diversidade e inclusão desenvolvidos por diferentes organizações corporativas²⁴.

Os programas e ações empresariais voltados para a equidade racial e de gênero, incipientes na época, respondiam timidamente a investidas e provocações dos movimentos negros e de mulheres, nas duas décadas anteriores, em torno do combate à discriminação no trabalho²⁵.

As principais conclusões do seminário apontaram para a insuficiência de as empresas se autoproclamarem livres de ambientes discriminatórios: era necessária a criação de procedimentos e normas administrativas para prevenir a discriminação e promover oportunidades iguais para todas as pessoas²⁶. Neste período, *inicia-se um debate crítico com*

24 Cida Bento em *Ações Afirmativas e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*, Casa do Psicólogo, 2000.

25 Idem.

26 Idem.

*o empresariado para identificar as dificuldades para adotar políticas de inclusão e progressão funcional de mulheres e negros*²⁷.

De lá para cá, observamos que, apesar de alguns avanços em relação à promoção da equidade racial e de gênero, o mercado de trabalho brasileiro ainda apresenta grandes desigualdades. Após mais de uma década de vigência dos programas de ações afirmativas nas principais universidades do país, mais de um milhão de jovens negros e negras formados em tais universidades pressionam o universo do trabalho em busca de inserção qualificada. Isso significa, dentre outros aspectos, que o argumento que frequentemente se ouve, de que “não há negros com a escolaridade exigida” para posições qualificadas, não tem fundamento. O que se observa, portanto, é um hiato entre a realidade (jovens negros e negras oriundos das ditas universidades de primeira linha) e a repetição monotemática das empresas que não são comprometidas com a equidade racial (baixa escolaridade de pessoas negras).

Como dissemos anteriormente, há uma baixíssima porcentagem de pessoas negras empregadas nas grandes corporações brasileiras, em posições de liderança, de vanguarda ou científicas. Quanto mais alto o nível hierárquico, mais brancas as organizações se configuram: nas 500 maiores empresas²⁸, 94,2% do quadro executivo e 94,8% do conselho de administração são formados por pessoas brancas, em sua maioria homens.

Como exemplo nesse contexto, recentemente, a EDUCAFRO, entidade que trabalha pela diversidade e inclusão racial há mais de 40 anos, questionou a B3 (Brasil Bolsa Balcão) acerca de políticas efetivas a fim de mudança no cenário excludente e desigual: não há sequer um negro entre presidentes das 100 maiores companhias listadas na Bolsa. A carta, assinada por Frei David, aponta que *ao mesmo tempo que reconhecemos a importância da B3 para economia do país, consideramos urgente a atualização dos regimentos de governança corporativa e a construção junto à sociedade civil organizada de caminhos efetivos para o combate ao racismo institucional nas empresas e a promoção da equidade racial e de gênero no mercado profissional.*

Apesar dos problemas apontados, é preciso dizer que existe hoje, no campo empresarial brasileiro, um despertar de consciência crescente para a necessidade de enfrentamento dos impactos do racismo institucional e estrutural e seus efeitos negativos para trabalhadores, trabalhadoras e empresas, tema que abordaremos mais adiante.

27 Cida Bento, *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, p. 25.

28 Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, 2016.

6. DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o IBGE, o impacto da pandemia no mercado de trabalho fez com que a diferença da taxa de desemprego entre pessoas brancas e pessoas negras disparasse. A crise provocada pela COVID-19 atingiu principalmente atividades econômicas com maior participação de pessoas negras, como comércio e construção civil. Segundo a PNAD Contínua, ao fazer o recorte racial, a taxa de desemprego de pretos ficou em 17,8%; de pardos, 15,4%; e de brancos, 10,4%.

Apesar de a população negra ser maioria no país, as taxas de pobreza e de pobreza extrema são maiores entre essa fatia da população. Segundo o IBGE²⁹, em 2018, 15,4% das pessoas brancas viviam com menos de US\$ 5,50 por dia no Brasil – valor adotado pelo Banco Mundial para indicar a linha de pobreza em economias médias, como a brasileira. Entre as pessoas negras, chegava a 32,9% da população.

Em 2018, a população negra representou apenas 27,7% das pessoas quando se consideram os 10% com os maiores rendimentos. Por outro lado, entre os 10% com os menores rendimentos, observa-se uma sobrerrepresentação desse grupo, abarcando 75,2% dos indivíduos³⁰.

De acordo com o Insper³¹, em 2019, o salário médio de pessoas com ensino superior completo que haviam cursado universidades públicas era de R\$ 7.891,78 para homens brancos e de R\$ 3.047,01 para mulheres negras, ou seja, mais de 159% de diferença entre esses dois grupos.

No que tange especificamente à intersecção de gênero e raça, segundo o IBGE, 39,8% de mulheres negras compõem o grupo submetido a condições precárias de trabalho – homens negros abrangem 31,6%; mulheres brancas, 26,9%; e homens brancos, 20,6% do total. A taxa de desemprego entre mulheres negras é de 16,6%, o dobro da verificada entre homens brancos, de 8,3% de acordo com a PNAD Contínua 2019.

Cabe salientar aqui que mulheres negras são maioria na categoria do emprego doméstico. De acordo com a PNAD Contínua de 2019, 6,2 milhões de pessoas exercem o

29 IBGE: Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019

30 IBGE: Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2019

31 Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas, Policy Paper | Nº 45

trabalho doméstico. Em 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico: um contingente de mais de 5,7 milhões de mulheres que compõem a maior categoria ocupacional ainda aberta para as trabalhadoras, sendo 3,9 milhões mulheres negras. Estas, portanto, respondem por 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as)³². Ou seja, o trabalho doméstico no Brasil é um trabalho realizado majoritariamente por mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda.

De outro lado, no que diz respeito à ocupação de cargos diretivos nas grandes empresas, mulheres continuam sub-representadas no âmbito corporativo na América Latina – em média, apenas 11% dos executivos em empresas latino-americanas são mulheres e mais de 50% das empresas não têm mulheres em suas equipes executivas³³.

A situação de extrema desigualdade que enfrentam as mulheres negras no mercado de trabalho, ganhou maior visibilidade nos anos 1980 por meio de ativistas e pesquisadoras como Sueli Carneiro, Tereza Santos, Tereza Cristina, Lucia Helena, Rosa Maria, Cida Bento, Luiza Bairros, Fúlvia Rosenberg, dentre tantas outras.

O Feminismo Negro já havia repercutido no Brasil, no fim dos anos 1970, por meio de feministas negras como Lélia Gonzalez (1935-1994), que iniciou as provocações sobre as mulheres negras e o mercado de trabalho. Já a filósofa Sueli Carneiro cunhou a expressão “enegrecendo o feminismo” para ampliar a discussão sobre a emergência de um novo movimento, fundamental para visibilizar e denunciar as condições das mulheres negras na sociedade brasileira.

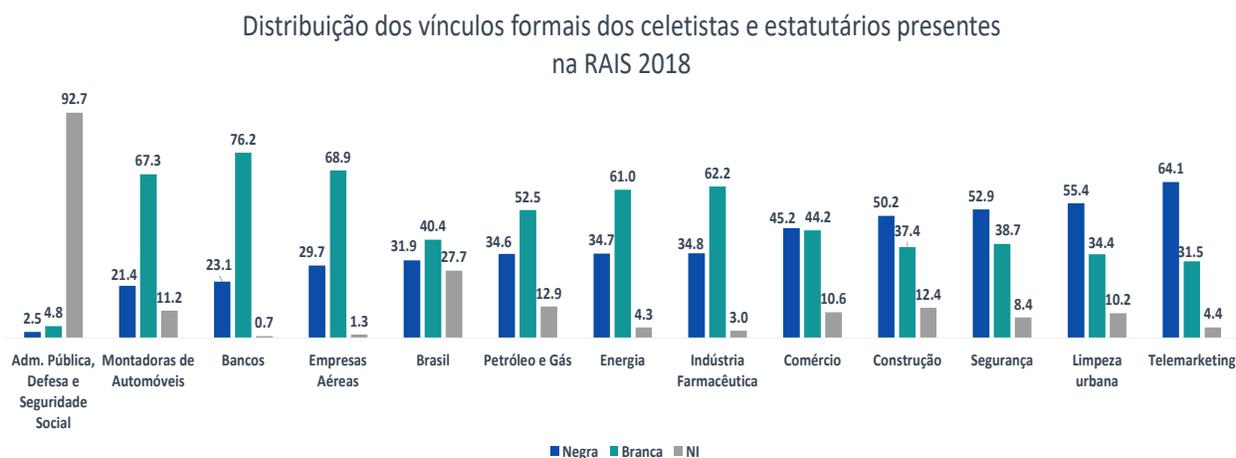
A literatura sobre este contexto de desigualdades, em que se inserem as mulheres negras, vem crescendo muito nos últimos anos, nas vozes de jovens feministas negras, assegurando visibilidade e a necessidade urgente de mudança neste cenário.

32 *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*, Inper, novembro de 2019.

33 Diversity Matters: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis, McKinsey e Co, junho de 2020.

6.1. Um olhar detalhado para o mercado de trabalho

No ano de 2018, existiam no Brasil 46.631.115 de vínculos formais de trabalho, dos quais 56% eram masculinos e 44% femininos; 31,9% de pessoas negras, 40,4% de brancas e 27.7% com características não informadas³⁴.



O setor público é responsável pela maioria dos cadastros sem a informação sobre cor, com uma ausência desse quesito que abrange 92,7% dos cadastros. No Brasil, para cada grupo de três pessoas sem o quesito cor na RAIS, duas são do setor público. Elas representam 18.15% de todo o cadastro, enquanto a média nas empresas privadas é de 27.7% de dados sem o quesito cor.

A ausência do quesito cor é obstáculo para a elaboração e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade, uma vez que a falta desta informação neutraliza os dados, fazendo parecer que todos os segmentos da população experimentam da mesma forma as oportunidades de acesso ao trabalho, saúde, educação etc.

Estudar e analisar em profundidade as características e as desigualdades no mercado de trabalho passa pelo desafio de introduzir a informação sobre cor nos cadastros públicos e privados, utilizando métodos e técnicas adequados, a fim de que seja possível produzir os subsídios necessários para o desenho de políticas de promoção da igualdade racial nesse setor.

A Declaração de Durban³⁵ da qual o Brasil é signatário, apresenta, em seu artigo 92, uma rica formulação sobre o tema. O documento insta os Estados a “coletarem, compilarem,

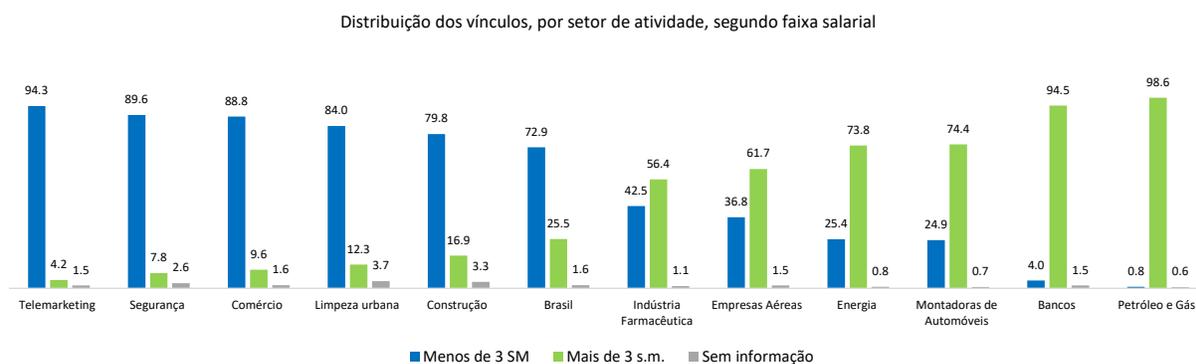
³⁴ Informações contidas na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do ano de 2018, disponibilizada pelo Ministério da Economia.

analisarem, disseminarem e publicarem dados estatísticos confiáveis (...) para avaliar, periodicamente, a situação de indivíduos e grupos que são vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata”. E acrescenta que toda e qualquer informação deve ser coletada com o consentimento explícito das pessoas, baseada na autoclassificação, com o objetivo de monitorar a situação de grupos marginalizados.

Como já dissemos anteriormente, com a pandemia da Covid19, as desigualdades se ampliaram e o número de desocupados no segundo trimestre de 2020 chegou a 14 milhões de pessoas, o que corresponde a uma taxa de desemprego de 14.4%, a maior apurada desde o início da série da PNAD Contínua, em 2012.

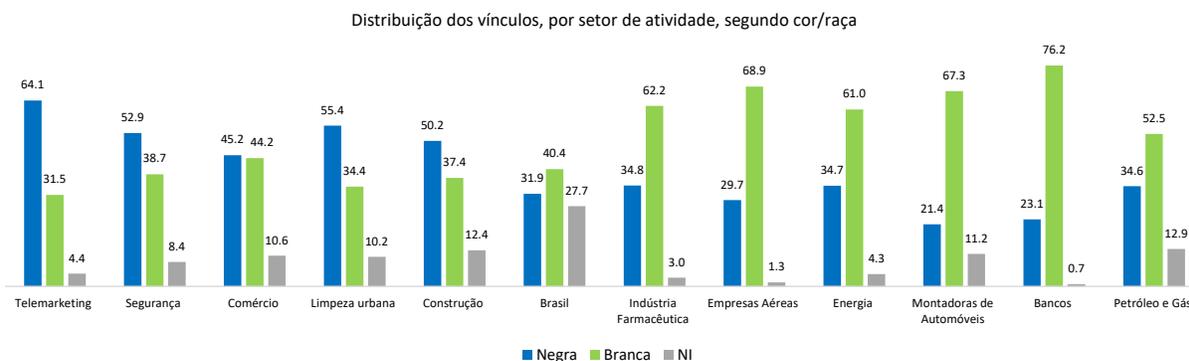
Quando este dado é desagregado, percebe-se que a taxa de desemprego para a população negra é de 15.8, enquanto para as pessoas brancas fica em 10.3%, diferença que se amplia na intersecção de sexo e raça, com as mulheres negras atingindo a taxa de 18.2% enquanto os homens brancos desempregados apresentam taxa de 10.3%³⁶.

Ao analisar os microdados da RAIS 2018, a distorção salarial é elevada entre os diferentes grupos, sendo possível constatar a maior participação de negros em setores com baixos salários e a maior presença de brancos nos setores com melhor remuneração.



³⁵ Em 2001, a Organização Nações Unidas organizou a Conferência contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, ocorrida de 31 de agosto e 8 de setembro em Durban, na África do Sul.

³⁶ PNAD Contínua IBGE - <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29322-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-6-no-trimestre-encerrado-em-agosto-de-2020>



No setor aéreo³⁷ por exemplo, majoritariamente branco (68,9%) e masculino (62%), que paga bons salários, - 68,9% dos(as) trabalhadores(as) recebem acima de 3 salários-mínimos - ficam evidentes as desigualdades: 58,1% dos negros estão na faixa de até 3 salários-mínimos, as piores remunerações, enquanto apenas 27,6% das pessoas brancas estão nesta faixa, na qual as mulheres negras são 66,8% e os homens brancos 24,5%.

Nas empresas de construção³⁸, setor majoritariamente masculino (90% homens), negro e com baixos salários, apenas 16,9 % dos(as) trabalhadores(as) recebem acima de 3 salários-mínimos e 30,6% dos negros recebem até 1,5 salários-mínimos, ao passo que apenas 21,7% das pessoas brancas estão na mesma faixa. Observando as desigualdades de gênero interseccionadas com raça, 49,4% das mulheres negras recebem até 1,5 salários-mínimos, enquanto 19,9% dos homens brancos estão na mesma faixa.

A escolaridade no setor é similar, ou seja, não justifica a amplitude das diferenças salariais: 63,6% das pessoas têm curso superior incompleto/completo e 33,8% possuem ensino médio completo, respectivamente os negros 59,2% e 36,9%, e os brancos 65,8% e 32,1%.

Como já dissemos, a reversão deste quadro de desigualdade exige não só ferramentas institucionais focadas na distribuição – principalmente políticas de rendas, programas sociais de combate à pobreza extrema, dentre outros – mas, fundamentalmente, a extinção do racismo institucional que reproduz e naturaliza as hierarquias e a desigualdade, em particular de raça e gênero. O racismo e o sexismo são heranças do passado escravista e patriarcal, marcado por uma perspectiva estereotipada das capacidades e atributos de cidadãos e cidadãs, tendo como ápice a redução de oportunidades que lhes é de direito.

³⁷ Código CNAE 2.0 Empresas Aéreas, grupo 51.1 - Transporte aéreo de passageiros

³⁸ Código CNAE 2.0 Construção, Seção F - Construção

Esse cenário de profundas desigualdades explicita a discriminação institucional que pode se manifestar de diferentes maneiras no interior das empresas, com destaque para:

- Concepção e divisão racial e de gênero do trabalho manifestadas nas regras, normas e procedimentos organizacionais que impactam os processos de recursos humanos e marcam decisivamente a trajetória de pessoas negras. Vale lembrar que tais processos refletem a cultura das organizações e são caracterizados pela persistência de conceitos e atitudes negativas a respeito do perfil, capacidade, desempenho e habilidades profissionais de pessoas negras e mulheres³⁹ em geral;
- Barreiras nos processos de recrutamento, seleção, promoção e treinamento de pessoas negras, particularmente de mulheres negras;
- O “teto de vidro”, que dificulta o acesso das mulheres e pessoas negras a áreas que exigem maiores responsabilidades e oferecem melhores salários, sugerindo a presença de um conflito entre gêneros e raças nas organizações⁴⁰;
- O fato de que os homens brancos tendem a promover outros homens brancos, pois o poder já é formado por homens brancos, e ainda veem as mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+, pessoas com deficiência como menos competentes e menos qualificadas;
- O modelo social de comportamento de gestores e lideranças intermediárias, atravessado, quase sempre, pelo machismo e racismo;
- Persistência de um contexto em que são maiores as responsabilidades das mulheres em relação às questões domésticas e familiares;
- Restrições impostas às mulheres pela responsabilidade reprodutiva;
- Menor participação de mulheres negras em redes de informação e contatos que fazem parte do ambiente corporativo;
- Menor familiaridade e experiência com códigos institucionais de cargos de poder e comando em face do racismo estrutural.

Este contexto explica a exclusão, sub-representação ou inserção desqualificada da população negra no mercado de trabalho, configurando-se como um obstáculo à possibilidade

39 MANCINI, Mônica. Mulheres Profissionais Bem-Sucedidas: um estudo exploratório no contexto organizacional brasileiro. Tese, PUC/SP, 2005.

40 Idem.

de vida digna e ascensão social, fortalecendo a reprodução da pobreza e da miséria, o que limita o crescimento social e econômico do país.

7. A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA

Parece-me de bom alvitre observar que o acolhimento no local de trabalho para as políticas afirmativas em favor da inclusão do negro no mercado de trabalho de qualidade, é fundamental. Observo que esta preocupação se constitui em um contributo relevante, na medida em que atende a possibilidade da observância de algumas experiências com este propósito, vindo-as na entrada do beneficiado, nas relações do desenvolvimento no ambiente ocupacional e, sobretudo no resultado que implica no estabelecimento do beneficiado que é o sucesso do propósito ou nos acidentes sugestivos da sua eliminação, implicando na necessidade de uma atenção mais holística para os tais acidentes⁴¹.

Uma das maneiras possíveis e concretas de mudança desse cenário de exclusão e desigualdades é um investimento maciço nas políticas de ações afirmativas que, ainda que de forma incipiente, vêm sendo implantadas há alguns anos em instituições públicas e privadas. A expressão ação afirmativa, ou ação positiva, configura uma orientação, um comportamento ativo das instituições no sentido de garantir, fomentar, propiciar a igualdade, em contraposição à atitude negativa, passiva, limitada à mera intenção de não discriminar. A principal característica da ação afirmativa, portanto, distingue-se por um comportamento atuante das instituições, em termos de transformar a igualdade formal em igualdade substantiva, favorecendo a criação de condições que permitam todas as pessoas se beneficiarem da igualdade de oportunidade e de tratamento, eliminando qualquer fonte de discriminação direta ou indireta⁴². Ainda em conexão com políticas de promoção da equidade, podemos destacar o termo políticas antidiscriminatórias.

⁴¹ Celso Luiz Prudente, em *Acolhimento no local de trabalho*, 2020

⁴² SILVA JR., Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (Org.). *Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial*. São Paulo: CEERT, 2010.

Celso Prudente destaca que as ações afirmativas resultam diretamente da intensa luta e ação política dos Movimento Negro e de Mulheres Negras. Um exemplo são as cotas no serviço público em nível federal e nos estados e municípios⁴³.

Mais recentemente, o STF determinou que a partir das eleições de 2020, os recursos do Fundo de Financiamento de Campanha, o fundo eleitoral, devem ser distribuídos, proporcionalmente ao número de candidatos negros e brancos em cada sigla. A medida também exige a distribuição equânime do tempo de propaganda gratuita na TV e no rádio, Estas ações afirmativas podem contribuir para a mudança deste cenário, se forem criadas as condições para uma conexão, de fato, com as políticas de diversidade com foco na promoção da equidade racial e de gênero.

8. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NAS EMPRESAS

Políticas de Diversidade e Inclusão inserem-se no âmbito do que vem sendo chamado de responsabilidade social, aqui entendida como uma forma de gestão comprometida com ética, transparência e pluralidade humana alcançadas pela atividade das empresas, com preservação ambiental e esforços para redução das desigualdades sociais.

A responsabilidade social leva-nos a reconhecer que a sociedade brasileira necessita implementar medidas concretas para superar as práticas discriminatórias que dificultam a inclusão social de homens e mulheres prejudicados em função de sua cor, raça, origem, gênero, deficiências, idade, credo religioso, orientação afetivo-sexual, dentre outros marcadores identitários. E sua meta final é garantir um ambiente que assegure o pleno desenvolvimento de absolutamente todas as pessoas. Assim, é de fundamental importância que se identifiquem quais são os elementos que dificultam ou facilitam a implementação da diversidade e ações inclusivas. É necessário conhecer as regras informais ou formais das empresas, os critérios objetivos ou subjetivos que orientam as tomadas de decisão nos processos de gestão, as fontes de discriminação direta ou indireta que geram as desigualdades.

O racismo no trabalho é maximizado pelo fato de que as relações cotidianas entre pessoas negras e brancas, homens e mulheres, são marcadas pela hierarquia, abrindo espaço para o uso arbitrário do poder⁴⁴. As decisões tomadas neste contexto relacional influenciam

43 Lei 12.990 de 09 de Junho de 2014.

44 BENTO, Maria Aparecida Silva. Os Psicólogos de Recursos Humanos, a Igualdade e a Diversidade no Trabalho in Cadernos do ELAS-Elizabeth Souza Lobo Estudos e Assessoria (no prelo).

fortemente a inserção social, a ascensão profissional, as condições de bem-estar no cotidiano do trabalho de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, enfim, de todos os grupos minorizados.

Essas discriminações têm natureza e impacto diferenciados quando se trata de idade, deficiência, gênero, raça, orientação afetivo-sexual. No caso específico de gênero e raça, cabe destacar o caráter estruturante da discriminação, tendo em vista sua força, amplitude, continuidade, transversalidade, enfim a sua dimensão sistêmica. Assim, é muito importante não pensarmos em políticas de promoção da equidade como um processo genérico, o que nos levaria a uma homogeneização dos segmentos discriminados, a uma relativização da discriminação, ou seja, a ocultar o impacto diferenciado que ela possui. Nesse contexto, o conceito de interseccionalidade se faz urgente e necessário.

Vale ressaltar ainda que políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade não estão remetidas apenas à relação com o público interno da empresa, mas também a clientes, fornecedores, prestadores de serviços em geral, bem como se expressam nos produtos e serviços da organização.

Portanto, a diversidade e a inclusão são valores estratégicos, e um pilar fundamental da responsabilidade social das empresas, e devem atravessar todas as práticas de gestão em diferentes níveis e em instâncias diversificadas.

9. DIVERSIDADE E EQUIDADE NAS EMPRESAS

O tema “diversidade”, associado à promoção da equidade, ganhou visibilidade a partir dos anos 60. Nessa época, nos Estados Unidos, um conjunto de mobilizações sociais marcadas por conflitos raciais, conhecidas como “luta pelos direitos civis”, resultou na criação de leis que buscavam minimizar a desigualdade de oportunidades entre os segmentos da sociedade⁴⁵.

Esse processo de articulações sociais voltadas à defesa dos direitos humanos e ao estabelecimento da igualdade de oportunidades ocorreu em paralelo à expansão geográfica de uma série de empresas.

Segundo Muniz Sodré⁴⁶, *diversidade* é mais do que variedade de aparências, histórias e culturas: é a existência de valores atribuídos a determinados grupos, gerando estigma, estereótipo, preconceito e discriminação, ou seja, pressupõe julgamento de valor. O diverso, o

45 Texto produzido pelo CEERT, em consultoria à FUNDAP – 2008, São Paulo

46 SODRÉ, Muniz. *Invenção do contemporâneo: a ignorância da diversidade*, 2007.

diferente, é definido a partir da comparação com o que é considerado “a referência”, “o universal”, que, por ser colocado na condição de “modelo”, se considera superior.

Diversidade remete à imediaticidade, à proximidade, portanto também é física. Trata-se da convivência entre grupos humanos com diferentes histórias, trajetórias, religiões, culturas e linguagens.

É um reconhecimento de que pessoas brancas e negras, homens e mulheres, LGBTQIA+⁴⁷ ou não, pessoas com e sem deficiência vivenciaram trajetórias muito diferenciadas, herdaram benefícios e prejuízos (concretos e simbólicos) de um mesmo processo histórico. E essa herança se reflete objetivamente nas diferentes condições dos diversos segmentos e também subjetivamente, na maneira como se veem ou são vistos, na maneira como se sentem com relação a si próprios e às outras pessoas, impactando sua identidade.

9.1. Política de Promoção da Equidade e Valorização da Diversidade

Pode-se definir política de promoção da equidade e valorização da diversidade como um conjunto de medidas que visa promover a inclusão e a equidade de oportunidades e tratamento aos membros de grupos discriminados em função da cor, raça, etnia, origem, gênero, deficiências, idade, crença, orientação afetivo-sexual, identidade de gênero, dentre outros marcadores identitários.

Como já dissemos anteriormente, a viabilização da política de promoção da equidade e valorização da diversidade requer a adoção e/ou aprimoramento de algumas diretrizes fundamentais⁴⁸:

- Identificação e a revogação de práticas administrativas incompatíveis com a valorização da diversidade, bem como a eliminação de fontes de discriminação direta ou indireta;
- Implantação de orientações e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade, tendo como objetivo último a inscrição de tal política como um valor central da cultura organizacional;
- Estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia da política de valorização da diversidade;

⁴⁷ LGBTQIA+ é a sigla de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexuais, aberta a novas letras que podem representar outros segmentos populacionais referentes à dimensão de orientação afetivo-sexual e identidade de gênero.

⁴⁸ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

- Aplicação da política nas relações com a cadeia produtiva, com a comunidade, com o terceiro setor etc.
- Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual.

As políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade devem estar apoiadas em valores éticos fundados na busca da igualdade e da justiça, fortemente conectadas à responsabilidade social, ao interesse corporativo e à sustentabilidade da organização.

Destaque-se aqui que sustentabilidade pressupõe conjugar o sucesso empresarial com iniciativas que contribuam para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, para o meio-ambiente saudável, a consolidação das instituições públicas e da democracia.

Cabe salientar que sólidos marcos legais já amparam a coleta destas informações, especialmente para fundamentar medidas de promoção da equidade. Na prática, entretanto, há muito o que avançar, bem como há que se reconhecer e dar visibilidade ao que já vem sendo feito.

Assim, programas de diversidade e inclusão podem ter como ponto de partida um diagnóstico da empresa a partir de pesquisas nos processos de recursos humanos, censo de funcionários e funcionárias, levantamento de boas práticas da organização, bem como a investigação a respeito do perfil da clientela, fornecedores, serviços prestados e produtos ofertados.

Com base neste diagnóstico é possível identificar elementos que obstaculizam e/ou favorecem a promoção da diversidade e inclusão e traçar um plano de ação, que permite monitorar a evolução de dados relativos a gênero, cor/raça, deficiência etc. nos processos de seleção, recrutamento, treinamento, promoção e demissão⁴⁹. Esse plano de ação pode ser construído, discutido e implementado, assegurando corresponsabilidade do quadro funcional, gerencial, além de parceiros, clientes etc., tendo como articulador um comitê gestor e/ou comissão especificamente criados para implantar e monitorar todo o processo e todas as ações.

Destaque-se, ainda, que o plano de ação deve ser endereçado aos códigos de conduta, à missão da empresa, aos princípios, enfim, ao modo pelo qual a empresa se posiciona interna

⁴⁹ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

e externamente. Só dessa maneira podemos ter uma verdadeira política e, conseqüentemente, práticas de promoção da equidade e valorização da diversidade.

9.2. Os Ganhos das Políticas de Diversidade e Inclusão

De acordo com a McKinsey⁵⁰, nas empresas que adotam políticas de diversidade, funcionários e funcionárias têm maior probabilidade de ter mais liberdade, tanto em termos de sua identidade, quanto em relação à maneira de se trabalhar. O estudo mostra que o quadro funcional dessas empresas tem 11% mais probabilidade de revelar que podem “ser quem são” no trabalho. Essas empresas também tendem a ter menos pessoas que expressam sentir-se como “estranhos” no ambiente de trabalho.

Da mesma forma, funcionários e funcionárias de empresas que adotam políticas de diversidade relatam níveis muito mais altos de inovação e colaboração do que seus pares de outras empresas. Os resultados indicam que o quadro funcional dessas empresas tem probabilidade 72% maior de acreditar que a organização aprimora consistentemente sua forma de fazer as coisas, 77% mais probabilidade de relatar que suas organizações aplicam consistentemente ideias externas para melhorar sua performance e 76% mais probabilidade de afirmar que a organização utiliza o *feedback* dos clientes para melhor atendê-los.

Outra descoberta interessante é que funcionários e funcionárias de empresas comprometidas com a diversidade geralmente desejam permanecer mais tempo e aspiram a alcançar níveis mais altos na organização. Tais profissionais têm probabilidade 36% maior de relatar que desejam permanecer três anos ou mais na mesma empresa. Além disso, são 15% mais propensos a expressar o desejo de serem promovidos. Como resultado, as empresas comprometidas com a diversidade têm maior probabilidade de ter mais funcionários e funcionárias que queiram permanecer mais tempo, independentemente do gênero, raça/etnia ou orientação afetivo-sexual.

Por fim, existe uma relação positiva entre performance financeira e promoção da diversidade já identificada em pesquisas anteriores da McKinsey. Na América Latina, as empresas com equipes executivas diversificadas em termos de gênero têm 14% mais probabilidade de superar a performance de seus pares na indústria. Em 2019, as empresas

50 *Diversity Matters: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis*, McKinsey e Co, junho de 2020.

que investiram em diversidade racial/étnica e cultural, superaram as que não tiveram esse investimento, em 36% na lucratividade⁵¹.

9.3. Programas de Diversidade e Inclusão Corporativa no Brasil

No contexto brasileiro, poucas pesquisas na área de diversidade corporativa são encontradas. Das mais recentes, destaca-se a *Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*, desenvolvida pela ABERJE, em 2019⁵². Foram 124 empresas participantes do estudo, que figuraram entre as maiores e melhores do país, totalizando um faturamento da ordem de R\$ 1,24 trilhões, equivalente a 18,3% do PIB de 2018.

Das empresas pesquisadas, 63% têm programa de diversidade e inclusão e empregam um total aproximado de 850.000 funcionários e funcionárias. Entre os tipos de diversidade mais abrangidos pelos programas das organizações, destacam-se: pessoas com deficiência (96%), identidade de gênero (83%), equidade racial (78%) e orientação afetivo-sexual (74%).

Esses pilares vêm sendo trabalhados pelas organizações principalmente nos processos de comunicação, de recrutamento e seleção e de treinamento e desenvolvimento. As principais justificativas das organizações para as iniciativas relacionadas à diversidade são: melhorar a imagem e reputação organizacional (68%), contribuir para as mudanças estruturais da sociedade (63%), aumentar a eficiência interna (57%), qualificar sua cultura organizacional (54%) e desenvolver soluções inovadoras (47%).

Menos da metade das organizações (45%) tem área estruturada para a gestão e disseminação do programa de diversidade e inclusão, sendo 35% em nível de diretoria e 24% em nível de gerência. A maioria das organizações (59%) tem comitê formal para tratar as questões de diversidade por meio de encontros mensais (45%).

Em 46% das organizações que têm programa de diversidade existem grupos específicos formais de diversidade. As medidas mais utilizadas pelas organizações para promover e monitorar a diversidade são o treinamento dos funcionários em questões de diversidade (80%) e o fornecimento de canais para tratar as reclamações específicas (80%).

⁵¹ *A diversidade vence: como a inclusão é importante*, McKinsey, maio de 2020.

⁵² ABERJE. *A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*. São Paulo: Aberje, 2019.

Pouco mais da metade das organizações (56%) possuem métricas para acompanhar a evolução da diversidade, sendo que, dentre essas, 21% estão em fase de desenvolvimento.

Vale ressaltar, conforme demonstra Daniel Teixeira⁵³, que as filiais brasileiras de multinacionais comumente adotam políticas e práticas de diversidade em patamar aquém, quantitativa e qualitativamente, daquele adotado na matriz, pelo qual se tornam reconhecidas como líderes em diversidade racial.

9.4. Benchmarking: diversidade corporativa nos EUA

Como já dissemos, experiências de políticas de promoção da equidade, de valorização da diversidade e ações afirmativas são mais robustas e numerosas em empresas e organizações estadunidenses.

Nos Estados Unidos, existe um departamento que realiza *compliance* de empresas que possuem contratos com o Governo Federal. Esse serviço monitora se essas empresas agem conforme a Lei Federal de não-discriminação.

Há precedentes de empresas, por exemplo, que tiveram que pagar cerca de 17 milhões de dólares para centenas de funcionários e funcionárias por motivos de diferença salarial baseada em discriminação racial e de gênero. Este configura um dentre os vários casos de disparidade salarial investigados pela agência de *compliance*.

Outra empresa firmou acordo de 4,2 milhões de dólares no esteio de uma investigação feita pela agência de *compliance*. O departamento de trabalho dos EUA constatou racismo e discriminação contra mulheres, pessoas negras e latinas no processo seletivo de diversas agências do banco.

Outras medidas envolvem uma iniciativa por parte de um grupo de empresários/as negros/as que propõe às empresas garantirem uma reparação econômica de pessoas negras, intitulada “capital reparativo”. Uma das propostas é o desafio às lideranças empresariais e governamentais de considerarem dispor de 14 trilhões de dólares em reparações e transferência de riqueza para os descendentes de escravizados. Uma outra iniciativa demanda solução corporativa, com o objetivo de financiar bancos e empresas de propriedade de pessoas

⁵³ Iniciativas para a promoção da diversidade étnico-racial em empresas multinacionais. *In*: Diversidade nas Empresas e Equidade Racial. São Paulo: CEERT, 2017.

negras: nos próximos 10 anos, 2% do lucro líquido das maiores corporações do país seriam investidos nessas empresas.

10. ALGUMAS INICIATIVAS COLETIVAS BRASILEIRAS DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

10.1. Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero

Iniciativa que busca reforçar e estimular ações em favor à equidade racial e de gênero no âmbito empresarial, a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero se constitui em articulação de empresas criada pelo CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, organização da sociedade civil, que há 30 anos, produz conhecimento e desenvolve projetos voltados para a promoção da equidade racial e de gênero) e o Instituto Ethos (organização da sociedade civil cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente sustentável). Lançada em maio de 2017, a Coalizão é parte de um conjunto de três iniciativas, que inclui ainda um Guia Temático para Equidade Racial⁵⁴ - Indicadores Ethos-CEERT⁵⁵ – além do Banco de Práticas para a Equidade Racial e de Gênero. A Coalizão se configura como um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para superar a discriminação de gênero e raça nas organizações.

10.2. Feira Preta

54 <https://www3.ethos.org.br/cedoc/guia-tematico-promocao-da-equidade-racial-versao-consulta-publica/#.W4YbdvZFzIU>

55 www.ceert.org.br/publicacoes/diversidade-trabalho/29/indicadoresethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial

A Feira Preta é o maior evento de cultura e empreendedorismo negro da América Latina, que há 18 anos mobiliza um acontecimento anual que reúne empreendedores/as negros e negras para mostrarem sua criatividade e inventividade nas áreas de moda, música, gastronomia, audiovisual, design, tecnologia, entre outras.

10.3. Movimento Black Money

Movimento que surgiu para equilibrar as relações de poder no Brasil, no que diz respeito à população negra, oferecendo mais instrumentos, tecnológicos e financeiros, para o enfrentamento do racismo. Por meio do fomento à inovação e ao empreendedorismo na população negra, o Black Money tem como objetivo fazer com que o dinheiro circule, e se mantenha por mais tempo, entre pessoas negras antes de ir para as mãos de outros grupos étnicos.

10.4. Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Movimento formado por empresas e instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo. Representa uma plataforma de articulação entre empresas comprometidas em buscar um desempenho ainda mais significativo na abordagem do tema, bem como assegurar vantagem competitiva, constituindo-se em um espaço de diálogo do empresariado brasileiro em torno dos seus compromissos com a inclusão, promoção e valorização da diversidade étnico-racial.

Na coordenação desta iniciativa está a AFROBRAS, que objetiva promover a inclusão, qualificação, protagonismo e empoderamento da juventude negra na educação, cultura, ciência, tecnologia, mercado de trabalho, comunicação social, esportes e empreendedorismo.

10.5. ID_BR

Desenvolvendo ações em diferentes formatos para conscientizar e engajar empresas, organizações e a sociedade, o Instituto Identidades do Brasil é uma organização sem fins lucrativos, comprometida com a aceleração da promoção da igualdade racial, tendo como ponto de partida a Campanha Sim à Igualdade Racial.

10.6. Instituições financeiras do setor bancário

As instituições financeiras do setor bancário brasileiro, representadas pela Febraban tiveram o tema “Igualdade de Oportunidades” inserido nas negociações coletivas, constando das Convenções Coletivas de Trabalho do setor desde 2000. Provocado por organizações do movimento negro, de mulheres e sindical em 2003, o setor respondeu a ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho, o que demandou realização de censos e planos de ação envolvendo a adoção de políticas e práticas de promoção da igualdade de raça e gênero, traduzidos no Programa Febraban de Valorização da Diversidade, realizado em três edições: 2008, 2014 e 2020⁵⁶. Foi um dos primeiros setores a ser provocado pela atuação conjunta dos movimentos negro, sindical e de mulheres com vistas a avançar nos indicadores de diversidade.

10.7. Aliança Jurídica pela Equidade Racial

Iniciativa dos nove maiores escritórios jurídicos do Brasil: Pinheiro Neto, Mattos Filho, TozziniFreire, BMA, Machado Meyer, Veirano, Lefosse, Demarest e Trench Rossi Watanabe, que envolveu a consultoria do CEERT e parceria com a FGV no desenvolvimento de censo e plano de ação, diagnósticos de processos de RH, oficinas, seminários, dentre outras ações ainda em curso, visando mudar o retrato de desigualdades de raça e gênero.

10.8. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Outra ação de destaque é o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para Mulheres. Criado em 2008, seu objetivo é de provocar reflexão e inspiração para o implemento de ações que promovam a equidade de gênero e raça nos ambientes e nas relações de trabalho, por meio do estabelecimento de metas de forma compartilhada com as próprias empresas, as quais eram monitoradas anualmente pela referida Secretaria.

11. ESTRATÉGIAS PARA AVANÇAR

Como já dissemos anteriormente, eliminar as desigualdades raciais e de gênero exige mais do que a adoção de ações pontuais. É necessário implementar políticas de ações afirmativas, com metas firmes e ações planejadas, a partir de um diagnóstico minucioso e preciso dos dados internos das organizações, o que possibilitará a definição de metas

⁵⁶ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2017.

condizentes com o diagnóstico, bem como uma cultura organizacional voltada para a equidade racial e valorização da diversidade.

Apesar do avanço na adoção de práticas que se baseiam nos conceitos de sustentabilidade e responsabilidade social e da incorporação destas às estratégias empresariais, tem sido lenta a evolução dos indicadores que tratam da igualdade de oportunidades para pessoas negras no mundo do trabalho, em especial para mulheres negras. Apesar de comporem um segmento duplamente excluído e serem as menos representadas nos quadros funcionais, menos ainda nos cargos estratégicos e de liderança, todavia não contam com ações voltadas exclusivamente a elas, nem se beneficiam das ações com foco em mulheres.

Para governos, sociedade, empresas e organizações, permanece o desafio: só poderão alcançar a equidade de gênero e raça quando, além das ações e políticas com foco em cada uma das dimensões, desenvolverem também a intersecção entre ambas.

12. O CAMINHO À FRENTE

Para qual direção o setor produtivo brasileiro vai seguir em termos de promoção de equidade racial e de gênero? Essa pergunta pode ser respondida ao olharmos o histórico apresentado acima e as experiências descritas. O Brasil conta com um desafio amplamente qualificado e definido, além de arcabouço jurídico que fundamenta a atuação frente ao racismo institucional e estrutural do país, bem como com uma sociedade civil engajada, criativa e atuante. Temos um empresariado cada vez mais aberto para políticas e práticas de equidade racial e, sobretudo, para a construção de uma cultura organizacional à altura deste intento. Contamos com cidadãos, trabalhadores e consumidores cada vez mais conscientes e exigentes quanto à equidade nas posições de decisão das empresas. Assim sendo, o sentido possível é a orquestração de ações coletivas consequentes de promoção da inclusão de raça e gênero.

Perto do raiar do ano de 2021, ainda experimentando os dramas da exacerbação das vulnerabilidades com um quadro de pandemia mundial, as empresas possuem importante papel na construção de uma sociedade mais justa, saudável e sustentável, tanto do ponto de vista econômico, quanto social e ambiental.

Para isso será necessário elaborar **planos de ações** robustos para **equidade racial, em perspectiva interseccional com outras dimensões de equidade**, que apresentem metas

e instrumentos de monitoramento e avaliação auditáveis, localizados na gestão estratégica da empresa, a partir de diagnósticos iniciais precisos.

Além disso, será fundamental comunicar estes resultados, aprendizados e desafios para o público interno e externo, com vistas a gerar saberes e aprendizados coletivos. É também parte deste processo ser uma empresa aberta e transparente para que a sociedade brasileira possa perceber a importância deste movimento no sentido da valorização da diversidade que o Brasil, como poucos países do mundo, ostenta. O caminho para o setor produtivo é contribuir para um país mais equânime e dar visibilidade para isto. Temos uma jornada já iniciada, temos saberes acumulados e a necessidade de empreender nesta direção.

13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABERJE. *A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*, 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

BENTO, Maria Aparecida Silva (org). *Ações Afirmativas e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades*. Ed. Casa do Psicólogo, 2000

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Cidadania em Preto e Branco*, Ed. Ática, 2006.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Os Psicólogos de Recursos Humanos, a Igualdade e a Diversidade no Trabalho*. In: *Cadernos do ELAS - Elizabeth Souza Lobo Estudos e Assessoria* (no prelo).

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*, USP, 2002.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado* In: Huntley, Lynn; Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo, (orgs). *Tirando a Máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*, São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.325-342.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasília, 2015. Disponível em: www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf. Acesso em: 28 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Programa Pró-equidade de Gênero e Raça*. Disponível em: www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca. Acesso em: 08 jan. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Ciclos de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça*. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: www.serpro.gov.br/sobre/equidade-de-genero/arquivos/ciclo-de-encontros-regionais. Acesso em: 08 jan. 2016.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres – Presidência da República. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2014*. Brasília, 2015.

CAIXA. *Relatório de Sustentabilidade CAIXA 2014*. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-relatorio-sustentabilidade/Relatorio_de_Sustentabilidade_2014.pdf. Acesso em 08 jan. 2016.

CEERT, *Diversidade nas Empresas e Equidade Racial*, 2017.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos: Institucionalizando Novas Práticas Organizacionais?* APG – Encontro de Administração Pública e Governança. Vitória/ES 2010. Disponível em www.anpad.org.br/admin/pdf/enapg372.pdf

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – EMBRAPA. *Balanco Social 2014*. Brasília, 2015, Disponível em: <bs.sede.embrapa.br/2014/balancosocialeembrapa2014.pdf>. Acesso em 08 jan. 2016.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS - FEBRABAN. *Censo da Diversidade 2014 – Resultados*. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9iyV/sitefebraban/Censo%20da%20Diversidade%202014%20-%20Apresentacao%20Final%20-%2003-11-14.pdf>. Acesso em 08 jan. 2016.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN. *Relatório Anual 2014*. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://relatorioanual.febraban.org.br/pt/index.htm>>. Acesso em 08 jan. 2016.

FERES JR., João; DAFLON, Verônica Toste. Políticas da Igualdade Racial no Ensino Superior. *Cadernos do Desenvolvimento Fluminense*, Rio de Janeiro, n.5, p.31-43, jul. 2014. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/cdf/article/view/14229/10769>. Acesso em dez. 2014.

GAUDIO, Eduarda Souza. *O que é racismo estrutural?* Revista Humanidades e Inovação v.6, n. 4 - 2019

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Classes, Raças e Democracia*. Ed. 34, 2002.

HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Ed. UFMG, 2005.

INSPER. *Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas*, Policy Paper | Nº 45, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. *Síntese dos Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira*. Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. *Nota Técnica nº 22 IPEA - PNAD 2014 – breves análises*. Brasília, 2015.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*, 2016.

MANCINI, Mônica. *Mulheres Profissionais Bem-Sucedidas: Um Estudo Exploratório do Contexto Organizacional Brasileiro*. Tese. PUC/SP. 2005.

Mc Kinsey & Co. *Diversity Matters: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis*, McKinsey e Co, junho de 2020.

MOURA, Clóvis. *Rebeliões da Senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. 3 ed. São Paulo: Editora Ciências Humanas, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009*. Brasília: OIT, 2011.u

PRUDENTE, Celso Luiz. *Acolhimento no local de trabalho*, 2020.

RAFAEL, Georges. *A Distância que nos une: um retrato das desigualdades brasileiras*. OXAFAM Brasil. São Paulo, 25/09/2017.

SILVA JR., Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (Org.). *Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial*. São Paulo: CEERT, 2010.

SODRÉ, Muniz. *Invenção do contemporâneo: a ignorância da diversidade*, 2007.

TEIXEIRA, Daniel. *Equidade racial nas empresas não é nada mais que obrigação*. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/2020/09/23/daniel-bento-teixeira-cert.htm> Acesso em outubro de 2020.

TEIXEIRA, Daniel. *Iniciativas para a promoção da diversidade étnico-racial em empresas multinacionais*. In: *Diversidade nas Empresas e Equidade Racial*. São Paulo: CEERT, 2017.

**Thiago de Souza
Amparo**

Fabio Garcia

Lorraine Silva

Michelle Rattton

Odara Andrade

Critérios ESG "situações de discriminação racial são situações de riscos em si"

1. Critérios ESG e seus desafios

Os critérios ESG são parâmetros internacionais que prevêm o aumento da sustentabilidade de investimentos, a partir da capacidade de os investidores orientarem seus negócios com base no cumprimento de padrões para segurança ambiental, social e governamental. Daí, o seu nome: **ESG é a abreviação das palavras *Environmental, Social and Governance* (critérios de meio ambiente, sociais e de governança)**. Tais critérios medem as práticas de empresas nesses três âmbitos e procuram associá-los à rentabilidade dos investimentos.

O ESG pode ser considerado uma derivação dos Investimentos Socialmente Responsáveis (ISR) que surgiu nos EUA nas décadas de 1960 e 1970. Neste contexto está a concepção de **Ativismo dos Acionista** (“Shareholder Activism”) que **consiste em pressionar, por meio de investimentos e crédito, os acionistas das companhias a mudarem seus comportamentos em favor do desenvolvimento sustentável a longo prazo.**¹ Apesar de os ISR terem sido, desde então, fruto da ação de atores públicos e privados, a criação do “United Nations Principles of Responsible Investments” (UN PRI), em 2005, foi fundamental para consolidação dos princípios orientadores do investimento responsável, com base nos critérios ESG.²

Dentre os principais desafios dos critérios ESG estão a definição e a mensuração dos critérios para avaliação do investimento responsável, a sua correlação com a lucratividade e a coordenação com outras iniciativas similares - e isso tende a impactar o debate entre critérios ESG e equidade racial. Esses desafios têm sido superados pela ação de agentes catalisadores de iniciativas e reputação no mercado, assim como pelas respostas necessárias a desastres e crises reais. **É importante considerar a forma de superação de desafios para se pensar em novos passos para implementação dos critérios ESG, como é o caso da sua relação com a equidade racial.**

A título de exemplo, no começo dos anos 2000, três movimentos foram essenciais para o desenvolvimento dos ISR e a consolidação dos critérios ESG. O primeiro deles foi a resolução

¹ Os conhecidos “Socially Responsible Investments” advogavam, nos anos 1960-70, a filosofia de *Do Not Harm*”, procurando deixar de fora do portfólio companhias ou indústrias que conflitam com certos aspectos morais, como as indústrias de tabaco, armas, apostas, álcool e pornografia. Nas décadas de 1980-1990, este conceito agregou a ideia do *Best in the Class*, que passou a eliminar as empresas que não possuíam os melhores padrões de comportamento quanto a governança, questões ambientais e outros critérios. E, assim, seus padrões e critérios foram sendo aprimorado, cf. *The Origins of Socially Responsible Investments* pag. 4-8.

² O UN PRI é uma organização não governamental internacional que agrega investidores institucionais de diversas partes do mundo, em especial administradores de fundos tradicionais e alguns fundos socialmente responsáveis. Eles estabeleceram seis princípios centrais para os ISR, aos quais os investidores se vinculam: (1) incorporar os critérios ESG na análise de investimentos e nos processos de tomada de decisão; (2) atuar como investidores ativos, incorporando critérios ESG em suas políticas e práticas relacionadas à sua titularidade; (3) divulgação sobre critérios ESG pelas empresas em que investem; (4) aceitação e implementação destes princípios no setor financeiro; (5) envidar esforços para aumentar a eficácia na implementação destes princípios; e (6) apresentação de relatório de atividades e progresso na implementação destes princípios. Mais informações em: <https://www.unpri.org/pri/what-are-the-principles-for-responsible-investment>. e **R. Gray**, Taylor. *Investing for the Environment? The Limits of the UN Principles of Responsible Investments*, pag. 8

de que a integração dos critérios ESG não viola os deveres fiduciários dos investidores. Isso foi resolvido com pareceres de especialistas e uma recomendação, na sequência, da *International Finance Corporation* (IFC) e o governo da Suíça para adoção dos critérios ESG.³ O segundo movimento se deu, a partir da crise decorrente do vazamento de petróleo da Exxon Valdez na Baía de Prudhoe no Alaska, com o reconhecimento dos padrões de sustentabilidade como centrais para os ISR. E, o terceiro movimento, com o reconhecimento da governança corporativa como adequada para evitar graves prejuízos financeiros, como ocorreu na quebra do mercado hipotecário dos Estados Unidos e na conseqüente crise de 2008. Estudos com evidências empíricas, também, têm procurado evidenciar a importância dos ISR: o estudo da TIAA-CREF demonstrou que a longo prazo, não existe diferença material de retorno de ISR para investimentos considerados “tradicionais”;⁴ e, outros evidenciam que, apesar de os ISR serem menos rentáveis em tempos de prosperidade, são mais seguros em tempos de crise.⁵ Assim, **o que começou como uma série de alinhamentos entre portfólios e valores éticos de investidores (ISR) acabou se tornando um método pelo qual o mercado possui critérios práticos e relevantes para, ao mesmo tempo, garantir o seu lucro, planejar a longo prazo e projetar um desenvolvimento sustentável global.**

Por fim, há que se reconhecer que muitos padrões, fóruns e certificações para ISR foram criados nas últimas décadas.⁶ Mas, comparativamente a outras iniciativas de ISR, os critérios de ESG têm sido apontados como mais vantajosos pelas métricas claras e a exemplificação de sua implementação como referência para os investidores engajados.⁷ **Sempre é importante que o processo não se torne uma burocracia em si, preenchida por especialistas ou seus**

³ Em 2005, o Programa da ONU para o Meio Ambiente (UNEP, em inglês) contratou o escritório Freshfields Bruckhaus Deringerum para analisar a questão do dever fiduciário e responder se a integração dos critérios ESG seria permitida ou amparada pela lei, em diferentes jurisdições. O parecer analisou as leis das sete maiores economias do mundo, incluindo Reino Unido, Estados Unidos, Alemanha e França. Sua conclusão foi de que integrar critérios ESG na análise de investimentos não só não configurava uma quebra dos deveres fiduciários (desde que o investimento fosse apropriado e equivalente aos objetivos do investidor), como também deveria ser um requerimento. Veja mais em: UNEP. A legal framework for the integration of environmental, social and government issues into institutional investment. Disponível em: http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/freshfields_legal_resp_20051123.pdf .

⁴ Veja mais em: O'BRIEN; LIAO; CAMPAGNA. Responsible Investing: Delivering competitive performance, 2017. Disponível: https://www.tiaa.org/public/pdf/ri_delivering_competitive_performance.pdf

⁵ Veja mais em: VARMA; NOFSINGER. Socially Responsible Funds and Market Crises. *Journal of Banking and Finance*. 2012.

⁶ Na área de sustentabilidade, por exemplo, foi recentemente reconhecido, pelo World Economic Forum (WEF), que os muitos padrões que existem, tais como o Sustainability Accounting Standards Board (SASB), o Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), o Climate Disclosure Standards Board CDSB (CDSB) e o Global Reporting Initiative (GRI) apresentam inconsistências e geram dificuldades para se comparar o desempenho das empresas. O WEF procurou, então, padronizar essas métricas, buscando identificar uma coletânea de critérios universais para associar ao padrão ESG. Ver a respeito, http://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf, pag 6

⁷ Ilustrativamente, no campo de temas ambientais, foram incluídos os seguintes itens para avaliação de risco: 1) uso sustentável da terra; 2) plásticos; 3) água; 4) fraturamento hidráulico; 5) metano; e 6) biodiversidade. No tocante ao critério social, os itens considerados são: 1) direitos humanos e padrões trabalhistas; 2) condições de emprego; e 3) zonas de conflito. E, na parte de governança, foram eleitos: 1) evasão fiscal; 2) remuneração de administradores; 3) corrupção; 4) nomeação de diretores; e 6) ciber-segurança. Na indicação destes itens, o PRI fornece guias de orientação para o investidor, incluindo guias para setores específicos, e também inclui algumas métricas já reconhecidas. Considerando que o detalhamento e a expansão de itens advém da prática e, muitas vezes, de crises e casos altamente danosos, a exemplificação dos casos pelo PRI tem sido um referencial importante.

assistentes, mas sem aderência dos efetivos operadores do sistema de produção e de investimento. Por isso, o reconhecimento dos critérios ESG também requer que a iniciativa seja percebida, estimulada e coordenada com vários grupos do mercado.⁸

As iniciativas de coordenação e disseminação são operadas tanto por instituições internacionais como nacionais. No primeiro caso, têm-se como exemplos: WEF, GRI, PRI, UN Global Compact, OCDE, entre outros. No Brasil, tanto as associações dos investidores institucionais como os órgãos reguladores e iniciativas do terceiro setor como o Instituto Ethos e o GIFE são muito importantes na coordenação e nova disseminação dos critérios ESG, em suas atividades. Tendo em vista os diferentes perfis de agentes que implementam o ESG, **é necessário que a pauta racial seja incorporada por uma gama diversa de atores: sejam eles investidores institucionais e suas associações (p.ex. AMEC no Brasil); agências de proxy voting, que orientam os investidores a como votar nas assembleias e conselhos; empresas e suas associações; bolsas, CVM e outros agentes com micro-regulação; e, por fim, organizações do terceiro setor que promova esta agenda como Instituto Ethos, GIFE e outras.**

2. Como articular critérios ESG com racismo?

A recente publicação do WEF *Measuring Stakeholder Capitalism - Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation* estabelece, como parte do pilares para atender aos critérios ESG, que as empresas implementem critérios de diversidade de raça, gênero e idade entre funcionários, igualdade salarial, treinamento e capacitação de funcionários e entre outros.⁹ Pode-se colocar essa como uma nova fronteira dos critérios ESG e sabe-se que adequação a esses critérios pode parecer difícil para muitas empresas e setores, por isso é esperado que se questione sobre as vantagens de se exigir, por parte dos investidores, esforços das empresas investidas para tal.

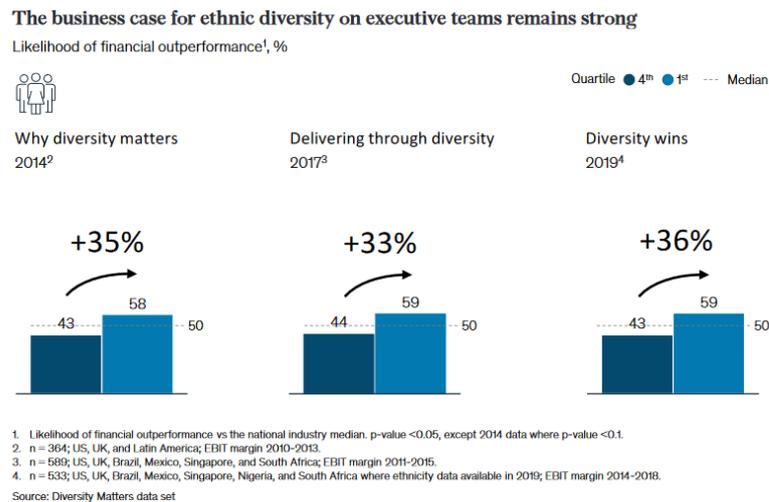
Como apresentado anteriormente, a importância do cumprimento de critérios ESG tem sido demonstrada por diferentes situações concretas, em geral de crises, e estudos. No caso da equidade racial, um estudo realizado pela empresa de consultoria McKinsey & Company demonstrou, por exemplo, que existe uma relação direta entre diversidade no núcleo executivo de uma empresa e a sua probabilidade de atingir performances superiores às esperadas: **empresas com ¼ maior diversidade em seus quadros executivos possuem 25% mais chance de apresentar rentabilidade acima do esperado** do que as companhias que se encontram no ¼ das menos diversas.¹⁰ O gráfico a seguir explicita estes pontos.

⁸ Entre esses agentes, destacamos: 1) as variadas associações de investidores; 2) as empresas que recebem aportes dos investidores, incluindo, com destaque os seus departamentos de relações com investidores; 3) órgãos reguladores e de micro-regulação; 4) agências de *proxy voting* (empresas que basicamente assessoram os investidores para votação nas assembleias). Alguns dos exemplos de instituições com tal perfil no Brasil são: ABRAPP, AMEC, FEBRABAN, ANBIMA, ABRASCA, IBRI, B3, CVM.

⁹ Este relatório, elaborado em meio à pandemia de COVID-19 e o movimento do “Black Lives Matter” em 2020, traz a premissa desta questão da equidade nos critérios ESG. Veja mais em:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf p 64-72

¹⁰ Este relatório analisou dados de 15 países e mais de 1000 grandes companhias. Ele é o terceiro em uma série de estudos da McKinsey: foi antecedido pelo “Why diversity matters” (2015) e “Delivering through diversity” (2018). Veja mais em: MCKINSEY & COMPANY Diversity wins. Disponível em:



Assim, cada vez mais a ideia de Inclusão e Diversidade tem sido levada em consideração como uma vantagem competitiva. As empresas com quadros mais diversos encaram hoje a diversidade como um facilitador de crescimento e de criação de valor, para além do componente de equidade per se e de justiça social. Ao integrar a equidade nos critérios ESG, o desempenho superior das empresas mais diversas que já é um dado, pode se fortalecer com novos investimentos, proporcionando assim um ciclo virtuoso do investimento e da atividade empreendida com equidade. A seguir, exploramos diversas outras maneiras possíveis de se articular a relação entre critérios ESG e equidade racial.

A. Padrões ESG para a Equidade Racial

O compromisso do setor privado em intensificar o respeito a valores de bem-estar e a mitigação dos impactos negativos de sua atividade econômica perante a comunidade expandida de stakeholders deve vir acompanhado de critérios objetivos que dialoguem com a realidade local (ou nacional) de sua atuação. A sociedade brasileira, com bases escravocratas e profunda desigualdade social, tem uma realidade concreta a ser contabilizada quando se discute critérios de gestão de riscos como o ESG: os dados sobre violência, educação e saúde e a sua discrepância no tocante à população branca e não-branca.¹¹ Isso se traduz

<https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf>

¹¹ Nesse sentido, o Atlas da Violência de 2020 (IPEA, 2020) indica que o índice de violência fatal contra pessoas negras aumentou 11,5% enquanto contra não negros diminuiu em 12% entre 2008 e 2018. A maior parte das vítimas são jovens e mulheres, perfis que também sofrem com aumento do encarceramento e com as disparidades no mercado de trabalho. As ações afirmativas para promoção da equidade no sistema de educação foram passos importantes. Em 2017 (BBC, 2020), 9,3% das pessoas pretas e pardas possuíam diploma de ensino superior, contudo comparando-se a população branca, a desigualdade é evidente, tendo em vista que representam 22%. De acordo com a Fiocruz, “Em termos de cobertura de saneamento básico, negros são a maioria vivendo em locais com infraestrutura inadequada e exposição a vetores de doença: 12,5% de negros residem em locais sem coleta de lixo e apenas 6% da população branca; sem abastecimento de água por rede geral, os negros representam 17,9%, e brancos 11,5%; sem esgotamento sanitário por rede coletora ou pluvial, negros representam 42,8% da população contra 26,5% de brancos” (OLIVEIRA; CUNHA; et al. 2020). Entretanto, mesmo durante a pandemia de COVID-19, foram necessárias estratégias políticas dos movimentos negros para a inclusão de dados de cor e raça nos registros diários da doença no Brasil. Em 2019, a população branca recebia,

também na dificuldade de inclusão da população negra no mercado de trabalho, sobretudo nos mercados formais e corporativos. De acordo com o Instituto Ethos (2018), o mercado corporativo conta com menos de 5% de executivos negros, quando se olha para mulheres negras, essa porcentagem já baixa, cai para 0,4%. **A transparência dos critérios ESG inseridos no contexto brasileiro falhará, portanto, se o racismo, que estrutura a base social e econômica do país, não compuser a métrica do investimento.**

A identificação de obstáculos raciais ao equilíbrio ambiental, na diversidade social e aperfeiçoamento da governança corporativa é fase inicial para segurança incontestada dos investimentos, seja por empresas intencionadas à incorporação de políticas, seja para a expansão a um ecossistema que desconheça a realidade brasileira, até mesmo, para cadeias de produção que operam por métricas distintas. **A intenção aqui não é modificar os critérios de ESG, mas torná-los aptos a ler os obstáculos da desigualdade racial e, por consequência, representarem uma alavanca a favor da equidade.**

Os destaques abaixo são sugestões de aprimoramento da composição dos eixos mais seguros para investimentos fundados em critérios ESG com base na equidade racial. Estas sugestões são estruturadas em ações diretas e apoio à comunidade, em interlocução, na medida do possível, com os tópicos elencados pelo UN PRI para detalhamento do análise dos critérios ESG.

B. Equidade Racial no "E"

A mitigação de riscos com foco na preservação e equilíbrio ambiental tem respaldo na Conferência de Durban e na própria Política Nacional de Saúde Integral da População Negra que reconhece que o racismo é um componente que acelera a deterioração das condições de vida. **O racismo ambiental não se restringe a intenção de exclusão racial por ações deliberadas, mas se reproduz também pelo impacto racial do setor privado, independentemente da intenção.**

Entende-se por racismo ambiental qualquer política, prática ou diretiva conduzida por instituições governamentais, jurídicas, econômicas, políticas e militares que afete ou prejudique racialmente, de formas diferentes, voluntária ou involuntariamente, as condições ambientais de moradia, trabalho ou lazer de pessoas, grupos ou comunidades (JESUS, 2020).

A devastação do meio ambiente e a escassez de recursos naturais afeta de modo desproporcional a população negra no Brasil. A atenção na gestão de riscos ambientais ao enfrentamento dos problemas que impactam comunidades negras, portanto, ao ser incorporada pela empresa, tende a mitigar não só a expansão de doenças associadas a determinações sociais como desnutrição, verminoses, gastroenterites, tuberculose e outras infecções e enfermidades (WERNECK, 2016, p. 537), mas também garante a segurança financeira e de estabilidade das relações empresariais. A falha na promoção de equilíbrio ambiental é facilmente associada ao descaso das reivindicações que ocorrem há muitos anos no Brasil por movimentos negros

em média, 56,6% a mais que a população negra segundo IBGE (HALLAL, 2020) e ocupam os postos mais precários e sem vínculos formais de empregabilidade, estando sujeitos a alta instabilidade de renda. Em números, no ano de 2018, a população negra tinha em média R\$ 934,00 em rendimento domiciliar per capita, aproximadamente a metade quando comparado com os R\$ 1.846,00 da população branca no mesmo período.

formadores de opinião. As gerações Z e millennials (LONGDON; HARRIS; HENRY. 2020) estão cobrando maior responsividade do setor privado e evidenciando a insuficiência do compromisso sem ação. As novas gerações estão mais conscientes do impacto social e ambiental.

Ações Diretas:

- ❖ Elaboração de uma política de respeito ao meio ambiente e práticas sustentáveis que evidencie o mapeamento da região afetada pelas atividades empresariais investidas a partir de dados étnico-raciais: densidade demográfica, índice de enfermidades comuns à região; saneamento básico; condições do solo e corpo hídrico no entorno de moradias precárias;
- ❖ Desenvolvimento de fluxos de contratação (cadeias de suprimento) de cooperativas protagonizadas por habitantes de regiões afetadas pela atividade empresarial investida. Exemplo: uso de plástico retirado do meio ambiente por ações comunitárias para produção de embalagens;
- ❖ Investimento em infraestrutura adequada para mitigação de riscos ambientais, pois afetam de maneira desproporcional populações marginalizadas no entorno da empresa investida, a qual, majoritariamente será negra e/ou indígena;
- ❖ Investimento em reflorestamento, corredores culturais condizentes com a região, restauração e manutenção ambiental, incluindo infraestrutura de zonas urbanas com apoio à apropriação social dos espaços públicos, nas regiões;
- ❖ Redução do consumo interno de produtos não-sustentáveis pela empresa para gerar maior consciência ambiental.

Apoio à comunidade:

- ❖ Incentivo ao turismo sustentável que valorize parceiros locais;
- ❖ Promoção de treinamento de moradores e voluntários para fiscalização comunitária e divulgação de boas práticas por meio de um canal em redes sociais com a empresa localizada na região;
- ❖ Patrocínio de produção artística que constitua um legado permanente e de valorização de intelectuais negros e negras para gerar movimentações financeiras e atrativos para a região;
- ❖ Incentivo à produção local e regional por meio da contratação da empresa como fornecedores prioritários e/ou prestadores de serviços e parceiros. Exemplo: criação de uma rede de restaurantes com proprietários locais para descontos do almoço dos funcionários/as;
- ❖ Investimentos em polos públicos de acesso à internet e/ou incentivos ao aprimoramento das redes de internet em regiões precárias objetivando a democratização digital, o que pode acarretar maior impacto do marketing empresarial.

C. Equidade Racial no "S"

A exposição a riscos e oportunidades apontam o grau de gerenciamento das empresas no âmbito social e indicadores de ESG costumam medir quatro fatores centrais: força de trabalho e diversidade, segurança da gestão, envolvimento do cliente e a comunidade. A implementação da equidade racial nas relações sociais do setor privado se associa com a ampliação dos grupos interessados de forma a horizontalizar a participação da

sociedade civil. O envolvimento de diversos atores comprometidos com os valores da empresa e dispostos a apresentarem soluções tendentes à mitigação de riscos é possível com a contratação de colaboradores de diversos grupos sociais, com a promoção de novas perspectivas no funcionamento interno da empresa e uma maior compreensão dos impactos nos territórios e alternativas à empresa, como contratação de fornecedores com equidade racial em sua cadeia de produção e suprimentos e pesquisas qualitativas.

A pressão exponencial para o compromisso social das empresas pela perspectiva ESG pode levar a menor satisfação dos funcionários e consumidores e, a longo prazo, ter repercussões financeiras e de reputações materiais. A imagem da marca e a fidelidade dos consumidores e da comunidade são fatores essenciais para a promoção da função social, assim como são indispensáveis para a longevidade da lucratividade esperada. A inclusão de ações apropriadas e eficazes devem ser disseminadas e pluralizadas, para tanto, as redes sociais devem ser aliadas para aproximar empresas e a vasta comunidade de "stakeholders".

O setor privado, ao eleger critérios ESG para mitigar os riscos do investimento não se preservam ao escantear fatores de impacto à população negra. Frente à realidade brasileira, todos os fatores só serão chave se envolverem o mapeamento racial da região. A velocidade com que um caso de discriminação racial se espalha nas redes e, em poucas horas, circulam mundialmente, é um dos maiores fatores para impulsionar empresas a incutirem nas análises de risco critérios específicos, mensuráveis, alcançáveis e em tempo determinado (LONGDON; HARRIS; HENRY. 2020). Assim, entende-se que os fatores sociais dos critérios ESG só terão efetividade, no Brasil, se expressarem dados raciais.

A seguir, seguem algumas medidas que favorecem a análise de risco social ao investimento ESG objetivando incluir critérios de equidade racial.

Ações Diretas:

- ❖ Mapeamento a equidade racial na cadeia de produção e suprimento da empresa, envolvendo a atividade empresarial e contratos internos para o funcionamento rotineiro da empresa;
- ❖ Desenvolvimento de um sistema informático cuja privacidade e segurança de dados sobre novas tecnologias e seus efeitos colaterais não reproduzam racismo;
- ❖ Aprimoramento de ações afirmativas para contratação de funcionários/as em todos os níveis hierárquicos da empresa por meio da implementação de índices e métricas;
- ❖ Elaboração de relatórios de atividades frequentes que apontem problemas a serem resolvidos e que estão no radar da empresa, por meio da aplicação do método de consulta à grupos focais. Exemplo: reunião de todos os funcionários autodeclarados negros para momento aberto de troca de experiência e listagem de obstáculos no dia-a-dia do trabalho;
- ❖ Promoção de ciclos de formação sobre temas de domínio dos diretores da empresa relacionados a problemas da comunidade;
- ❖ Reformulação de critérios de acesso à serviços em caso de dificuldade de acesso a pessoas negras;
- ❖ Divulgação de relatórios anuais com metas de equidade racial e social a serem atingidas pela empresa (reavaliação dos critérios de seleção de profissionais, oferecimento de recursos materiais para realização de cursos de aprimoramento de *soft skills* quando necessário);

- ❖ Desenvolvimento de um canal interativo para acompanhamento pela comunidade dos avanços da empresa.

Apoio à comunidade:

- ❖ Incentivo a ações de co-criação entre a comunidade e a empresa para fundamento de tomadas de decisão;
- ❖ Impulsioneamento da dinâmica econômica de comunidades e/ou favelas mediante a contratação de prestadores de serviço situados nestas localidades geográficas.

D. Equidade Racial no "G"

A equidade racial no desenvolvimento de gestão e governança da empresa se relaciona com os dois eixos anteriores na medida em que a incorporação enraizada das redes sociais e marketing digital passam a compor um pilar fundamental para a longevidade dos investimentos que podem ser interrompidos, por exemplo, por campanhas digitais como liderança de hashtags nas redes sociais que disseminam um caso de discriminação racial associada à empresa. Assim, a elaboração de um compliance antirracista, promoção de relatórios de transparência e de atividades que asseguram a equidade racial como pilar ao ESG são ações indispensáveis de compromisso e proteção contra riscos de imagem, de paralisação dos negócios em casos de danos de grande proporção e em favor da sustentabilidade do retorno aos investidores.

Os pilares da preocupação com governança corporativa como eixo central à gestão de riscos e investimentos longevos estão respaldadas no fato de que uma sociedade mais justa significa melhor fluxo de capital e mais oportunidades tendem a resultar em mais inovação.

Desse modo, a proposta por uma governança corporativa por fatores ESG objetiva criar um ambiente não só inclusivo, mas inovador e de destaque.

Tratar sobre equidade racial em todos os planos e decisões empresariais é um passo fundamental para a concretização de uma democracia efetiva para todos. O que, por consequência, também envolve a atenção da empresa no *modus operandi* de sua gestão, afinal, entender o funcionamento estrutural do racismo e outras opressões históricas no Brasil significa enfrentá-la perante todas as frentes de atuação. Por tais motivos, detalhamos abaixo critérios para ações concretas de governança pela equidade racial como uma forma de aprimorar o investimento ESG.

Ações Diretas:

- ❖ Contratação de consultoria negra em todas as iniciativas e ao longo da cadeia de produção da empresa;
- ❖ Desenvolvimento de métodos para a integração de líderes comunitários em reuniões do conselho de acionistas, como consultores e intermediários entre a comunidade e a empresa;
- ❖ Elaboração uma política antidiscriminatória vinculada ao Regimento Interno e/ou Estatuto, envolvendo processos seletivos, plano de carreira, procedimentos administrativos internos, entre outros;
- ❖ Desenvolvimento de um Código de Ética com foco nos compromissos políticos da empresa com equidade racial;

- ❖ Estabelecimento de um canal de denúncia externo à empresa e sem vínculo hierárquico;
- ❖ Elaboração e divulgação de relatórios periódicos de transparência com metas de *compliance* antirracista (ações coordenadas internas e aplicadas a todos os níveis hierárquicos – com foco maior nos patamares de alta autonomia – direção, gestão, gerencia, entre outros);
- ❖ Realização de workshops sobre ética e posturas antirracistas no ambiente de trabalho;
- ❖ Realização periódica de workshops destinada a qualificação dos executivos e diretores da empresa quanto à realidade étnico-racial nos lugares onde estão situadas as produções e investimentos da empresa (introjeção de valores para enriquecimento da cultura corporativa nos corpos diretivos);
- ❖ Análise qualitativa das metas com representantes das comunidades impactadas pela empresa como procedimento indispensável em votações de conselho consultor, de acionistas e outros.

Apoio à comunidade:

- ❖ Realização de parcerias com centros educacionais e aprofundamento de incentivos na qualificação profissional nas comunidades;
- ❖ Investimento em práticas anticorrupção preventivas e sancionatórias que se vinculam à demonstração dos efeitos das práticas prejudiciais para a comunidade estendida das empresas;
- ❖ Investimento de marketing social por meio de apoio a instituições que se notabilizam por seu compromisso com os direitos humanos e a luta antirracista.

E. Transversalidade da Equidade Racial em ESG

Conforme apontado, a incorporação do compromisso com equidade racial nos padrões ESG é possível, seja por meio de ações diretas, seja por apoio e incentivo ao ecossistema em torno da empresa e subsidiárias. O desafio se aloja, sobretudo, na separação do investimento em E, S e G pela perspectiva da equidade racial, tendo em vista o caráter estrutural do racismo no Brasil.

A elaboração de metas separadas para o mesmo objetivo e tendo por base uma opressão estrutural só é possível didaticamente, afinal a desigualdade racial está presente em todas as relações sociais e deve ser enfrentada, por consequência, por todas as vertentes pela empresa que se preocupa em mitigar riscos. A correção das desigualdades promovidas pelo racismo não só perfaz uma face ética e de responsabilidade social da empresa, mas é um fator indispensável para a longevidade dos investimentos, sobretudo em uma sociedade que inferioriza mais da metade de sua população de forma sistêmica e histórica, como é o caso do Brasil.

A incorporação ao investimento ESG de medidas que visam a equidade racial precisa ser uma política corporativa intencional e proativa. Em outras palavras, a inércia empresarial quanto à desigualdade racial resulta na continuidade impositiva de marginalização de pessoas negras no Brasil. Como demonstrado, as medidas corporativas são transversais e insuficientes se mantidas em eixos separados.

A armadilha de um endereçamento não transversal das propostas para reconhecimento da desigualdade racial é a ineficiência, porque quando se implementa uma proposta como redução do consumo de produtos não-sustentáveis pela empresa e, portanto, evidenciando a intenção de diminuir a degradação do meio ambiente e seus efeitos nocivos e desproporcionais contra a população negra habitante nas regiões conservadas, a escolha por fornecedores diferentes pode estar associada a uma política de governança corporativa que opte por fornecedores negros e locais.

O enraizamento do racismo dificulta, inclusive, a visualização desses mecanismos de interrelação. A compreensão dos riscos frente à realidade nacional deve ser formada pela própria dinâmica social, o que evidencia pontos de atenção, traduzidos pela interseccionalidade.¹² O conceito de interseccionalidade para a promoção de equidade racial se apresenta pelos dados, se, como mencionado anteriormente, para homens negros o índice de ocupação em cargos de gerência é de 5%, para mulheres negras o percentual cai para 0,4%. A disponibilidade corporativa em enfrentar tais desafios em busca de investimentos mais seguros e relacionados com realidades concretas deve se basear nos graus distintos de desigualdade. Para tanto, um olhar sensibilizado e profissional para essas diferenças é essencial para a construção de políticas para mitigação de riscos e endereçamento de equidade racial.

O interesse corporativo em direcionar políticas em prol da equidade racial não significa excluir as demais discriminações, mas acoplar perspectivas distintas envolvendo as múltiplas realidades sociais do Brasil para um aumento exponencial da segurança e longevidade dos investimentos em ESG.

Ajustes nos Protocolos ESG para Equidade Racial: Premissas do processo

Como ajustar os protocolos ESG para enfrentar o racismo no ambiente de trabalho e no mercado? **Primeiramente**, como parte do processo, entende-se que avançar na integração para equidade racial nos Protocolos de ESG requer a análise e tomada de decisão por meio **criação de ferramentas, orientação e engajamento para conscientização da necessidade de se avançar cotidianamente contra a discriminação racial**, ou seja, requer a criação de um ambiente que parta da premissa de que o avanço na integração dos Protocolos acontece nas **mudanças de hábitos** que fazem parte do dia-a-dia da corporação.

Em segundo lugar, considerando a necessidade superação dos problemas que os Protocolos de ESG enfrentam¹³ para realização de todos os ajustes com êxito, é preciso que se compreenda as dimensões ESG por sua transversalidade. Nenhuma ação é um fenômeno isolado, assumir sua integralidade é aproveitar as ferramentas para um manejo, em totalidade, da própria empresa investida. Assim, na análise e mitigação de riscos, deve-se reconhecer como

¹² Pela interpretação pioneira de Kimberle Crenshaw (1991), a interseccionalidade transparece que a compreensão da realidade que acomete mulheres negras, mulheres negras lésbicas, mulheres transsexuais com deficiência, e outras interseções só será satisfatoriamente mitigada quando não houver esgotamento das intenções por priorizar uma ou outra opressão isoladamente.

¹³ Entre os quais, grande número de modelos para avaliar atividades corporativas e seus aspectos ambientais (West, 2009), a falta de teoria de gestão unificada (teoria de governança universal) para contabilizar tais atividades (Carver, 2010), e a lacuna significativa entre os interesses das partes interessadas internas e externas no processo de tomada de decisão em relação ao investimento responsável (Cadman, 2011).

os stakeholders e grupos externos são impactados pelas ações das empresas. E como, as próprias ações das empresas são impactadas por problemas estruturais, como o racismo. Portanto, considerando a dinamicidade em que os fenômenos se dão, somente a transversalidade poderá criar uma rede de soluções alternativas que garantam a previsibilidade e segurança, já que **o maior potencial da análise transversal é possibilitar a mitigação dos riscos através de uma autonomia em que os recursos são autogestores.**

Para apoiar essa transversalidade, a exposição passa por cada dimensão de ESG, num movimento espiral, de maneira que cada parte se complementa na totalidade. Dessa maneira, chamaremos de fatores os fenômenos que impactam - negativamente ou positivamente - a realidade social e que interagem aos protocolos ESG, como por exemplo: fator mudança climática que interage com o protocolo **Environmental**. Estes fatores interagem aos protocolos de maneira direta e indireta: ao relacionarem diretamente a determinado protocolo os efeitos desta relação, não se restringem a ele, respingando nos outros critérios da sigla **ESG**: os critérios ESG ao pretenderem mitigar os impactos negativos de sua atividade econômica perante a comunidade expandida de stakeholders, devem estar atentos aos problemas estruturais que os afetam e criam/intensificam situações de riscos de maneira comum.

Diante disso, os protocolos ESG devem ser ajustados para um avanço da integralidade que possibilite a leitura dos problemas estruturais sociais para que se mitigue riscos aos negócios. Em outras palavras: **situações de discriminação racial são situações de riscos em si**. Cada dimensão do ESG têm potencialidades próprias no trato dos problemas estruturais, mas são dependentes entre si na construção de ferramentas de engajamento e responsabilidade na mitigação de riscos. Assim, para se pensar a mitigação, propõe-se um protocolo que parte da articulação do agente privado enquanto um agente catalisador de uma dinâmica inclusiva que permite a mitigação dos riscos pela autogestão, levando as particularidades de cada problema que coloca em risco o negócio. Dessa maneira, em caso de uma situação de risco (ambiental, de governança, social e as situações criadas pela própria tensão racial), é necessário que se:

- (1) **identifique** os atores e grupos envolvidos e afetados;
- (2) **possibilite** a negociação dos conflitos através da articulação de diferentes perspectivas com empoderamento dos próprios grupos envolvidos na situação; e
- (3) **estabeleça** a negociação no espaço de uma dinâmica inclusiva em que é agente facilitador, iniciador e catalisador.

Posto isso, é importante lembrar que a perspectiva de autogestão pressupõe não só uma gestão integrada, mas como também uma atuação preventiva. É, a partir desta **atuação preventiva** que o agente privado logrará êxito na mitigação das situações de risco, agregando à sua gestão a possibilidade de previsibilidade dos riscos, incorporando a segurança na sua atividade econômica. Deste modo, o enfrentamento dos problemas estruturais como o racismo devem passar não só por um ajuste no modo de como lemos a gestão dos riscos, como explicitamos, mas no ajustes das ferramentas que estruturam as dimensões do ESG, para isso, cinco princípios são centrais e devem ser observados de maneira transversal, nos protocolos de ESG:

Legitimidade	A legitimidade deve ser garantida a partir do empoderamento dos grupos e indivíduos que compõem a corporação ou que por ação dela podem ser afetados (grupos presentes na situação de risco). Como empoderamento, entende-se a garantia de liberdade, acessibilidade, informação e reconhecimento às pessoas para tomada efetiva participação na organização.
Acessibilidade	Trata-se da garantia aos grupos mais vulneráveis à assistência adequada para sua manutenção tanto na corporação como na situação de risco, garantindo sua proteção para a participação na gestão da corporativa e do risco.
Transparência	É preciso garantir o acesso às informações sobre os impactos da atividade econômica e a garantia ao acesso às informações necessárias para análise da situação de risco provenientes desta atividade ou que lhe afetam.
Previsibilidade	Como desdobramento da transparência, é necessário garantir a transparência dos processos feitos na mitigação dos riscos através da previsibilidade das etapas do processo, tipos de resultados disponíveis e monitoramento.
Equidade e participação	É preciso garantir a equidade pelo reconhecimento das diferentes vulnerabilidades e na garantia da participação como elemento fundamental para gestão dos riscos que afetam à corporação e aos grupos externos que com ela interagem.

Só com o cumprimento de tais princípios é que se poderá ajustar os protocolos de ESG para equidade racial em cada dimensão do ESG. Levando isso em conta, o próximo tópico demonstrará como aplicar medidas antirracistas em cada dimensão do ESG, ou seja, como aplicar medidas antirracistas em ações que visam meio ambiente, direitos sociais e direitos de governança a partir das desigualdades causadas pela falta de efetividade destes direitos a partir de critérios de raça.

3. Medidas Possíveis contra o Racismo

A) Quais as medidas possíveis para se enfrentar o racismo? E quais são seus tipos?

Para responder a questão, deve-se recuperar a concepção do racismo enquanto um problema estrutural da nossa sociabilidade e localizar como as atividades de uma corporação podem ser omissas ou gatilhos para que esse problema seja intensificados ou negligenciados no trato de uma situação de risco (ambiental, social ou governamental). Como enfrentar, portanto, esse problema e efetivar os 5 princípios necessários à integração dos protocolos ESG? E, o que fazer ao enfrentar uma experiência com tensão racial para que esta mesma não ocorra num futuro ou, caso ocorra, seja melhor gerenciada?

Em primeiro lugar, é imprescindível que se compreenda como o racismo em cada dimensão do ESG, como apresentado na parte 2 deste relatório. Além disso, é necessário que

se perceba as fontes de tensão racial no ambiente de trabalho e nas ações da empresa investida para que se possa localizar as medidas de enfrentamento.

B) O que pode ser feito agora?

1. Medidas de Comunicacionais

Abrir espaços para debates sobre o tema da equidade racial institucionalmente e fora da instituição como meio sensibilizar e de efetivar os princípios de transparência e legitimidade. Investir em marketing social por meio de apoio a instituições que se notabilizam por seu compromisso com os direitos humanos e a luta antirracista.

2. Medidas Organizacionais

Dentro da própria governança institucional, criar uma política de trabalho antirracista que tenha como meta a realização dos cinco princípios listados acima para integração do ESG, com investimento em treinamento do RH e líderes para o reconhecimento de situações de tensão racial.

3. Uso de tecnologias para relatórios

As tecnologias podem ser uma ferramenta aliada na comunicação com a comunidade interna e externa da corporação e por ela. Essa comunicação pode ser utilizada na confecção dos relatórios que investiguem : (1) o que os grupos com os quais a corporação interage pensam sobre o racismo ; (2) como esses grupos e seus atores veem as ações da empresa sobre o tema; (3) quais os problemas relacionados ao racismo que encontram nas ações e como gostariam que a corporação os respondesse.

4. Praticar, votar e simular

Dinâmicas de simulação de possíveis tensões raciais nos eixos ESG podem ser úteis na formulação de protocolos de ação para situações de risco. Nesse sentido, alertas na corporação sobre respeito racial através de comunicados por canais oficiais, cartazes educativos podem ser um meio de familiarizar a prática antirracista; criar dinâmicas quantitativas por meio de votos, como “nossa prática é racista?” traz a oportunidade para corporação de quantificar seus erros e acertos para se elaborar uma política organizativa e uma gestão de risco cada vez mais alinhada com a equidade racial

C) O que pode ser feito para o futuro?

- 1. Ciclos de formação:** promoção de ciclos de formação sobre temas de domínio dos diretores da empresa relacionados a problemas de comunidades; contratação de consultoria negra em todas as iniciativas e ao longo da cadeia de produção da empresa; realização de workshops sobre ética e posturas antirracistas no ambiente de trabalho; realização periódica de workshops destinada a qualificação dos executivos e diretores da empresa quanto à realidade étnico-racial nos lugares onde estão situadas as produções e investimentos da empresa (introjeção de valores para enriquecimento da cultura corporativa nos corpos diretivos); realização de parcerias com centros educacionais e aprofundamento de incentivos na qualificação profissional nas comunidades.
- 2. Aumentar o orçamento para diversidade.** O aumento do orçamento para o tema é essencial para criação de uma Diretoria ou Coordenadoria de Diversidade dentro das corporações, para que sejam localizados os problemas e desafios quanto aos tema de diversidade (raça e gênero, por ex) e, assim, investir em alternativas para superação das discrepâncias e desigualdades estruturais.

3. **Criação de Redes.** A criação de redes entre corporativas que visam a redução das desigualdades raciais, de modo que estas corporações se relacionem na troca de alternativas para superação dos problemas estruturais e incentivo a ações de co-criação entre a comunidade e a empresa para fundamento de tomadas de decisão; o desenvolvimento de métodos para a integração de líderes comunitários em reuniões do conselho de acionistas, como consultores e intermediários entre a comunidade e a empresa.
4. **Políticas de contratação sustentáveis.** Impulsão da dinâmica econômica de comunidades e/ou favelas mediante a contratação de prestadores de serviço situados nestas localidades geográficas. Contratação de pessoas vinculadas às redes de diversidade e aprimoramento de ações afirmativas para contratação de funcionários/as em todos os níveis hierárquicos da empresa por meio da implementação de índices e métricas.
5. **Criação de um fundo comunitário de serviços.** Criação de um fundo de crédito e juro adaptado às necessidades econômicas, por exemplo com menor juros, mais facilidades para investimentos, promoção de acesso a serviços básicos; reformulação de critérios de acesso à serviços em caso de dificuldade de acesso a pessoas negras; o fundo pode ser promovido entre empresas.
6. **Investimento em negócios de propriedade ou gerenciados por pessoas negras.**
7. **Perdão de parcela de dívidas de pessoas negras em situação de vulnerabilidade econômica.**
8. **Investimento em reparação histórica.**
9. **Investimento em práticas anticorrupção preventivas e sancionatórias que se vinculam à demonstração dos efeitos das práticas prejudiciais para a comunidade estendida das empresas.**
10. **Reparações pelas negligências frente ao enfrentamento das desigualdades.**
11. **Desenvolvimento de um Sistema Informático Transparente e acessível.** Desenvolvimento de um sistema informático cuja privacidade e segurança de dados sobre novas tecnologias e seus efeitos colaterais não reproduzam racismo.

4. O Processo de Implementação

a) Quais os principais desafios que podem aparecer no caminho?

Algumas dificuldades na implementação dos ajustes podem surgir ao longo do tempo. A maioria delas são decorrentes da própria sociabilidade em que se permeiam problemas estruturais. Assim sendo, pode-se citar como possíveis dificuldades:

A falta de:

Engajamento. A falta de engajamento de membros da corporação e comunidades externas nas políticas antirracistas;

Representatividade. A falta de representatividade de grupos, ou seja, a falta de diversidade cria dificuldades na aderência, engajamento e participação nas políticas corporativas antirracistas;

Orçamento. A falta de um orçamento específico para implementação dos ajustes, assim como a falta de recursos disponíveis para tanto são obstáculos que impossibilitam a implementação das medidas, principalmente as de médio e longo prazo;

Participação. A ausência de participação da comunidade e de membros da corporação trazem dificuldade na implementação efetiva dos ajustes;

Transparência. Falta de informações ou dificuldades nos acessos são fatores que causam problemas de governanças nas políticas pela equidade racial;

Aderência. A não aderência aos programas e ajustes pela equidade racial impedem a implementação destes nas corporações. A falta de aderência, também, à concepção da transversalidade

Situações de:

1. **Vulnerabilidade Social e Econômica:** Situações de vulnerabilidade social e econômica talvez sejam os maiores desafios a serem enfrentados, é importante que se compreenda que tais vulnerabilidades fazem parte de um processo histórico que é excludente a depender da raça, classe e gênero. Assim, estão presentes na sociabilidade intensificando e criando situações de risco;
2. **Tensão Racial :** Como situações de tensão racial se define as situações conflituosas em que o fator de conflito é a raça, alguns exemplos podem ser citados: micro agressões raciais (hábitos racistas presente no cotidiano); erros raciais não corrigidos ou constrangidos; lacunas raciais (como a falta de promoção no emprego às pessoas não brancas ou discrepâncias salariais); frustração cumulativa (pessoas não brancas sempre tem que assumir a responsabilidade pela conscientização sobre equidade racial ainda que este não seja seu trabalho, pessoas não brancas sempre têm que defender seus colegas não brancos)

b) Como superar os desafios?

A superação dos desafios supramencionados e outros que podem surgir passa pela efetivação dos cinco princípios para integração dos protocolos de ESG. Por exemplo, no caso de problemas com aderência, engajamento e representatividade é necessário que seja reforçado o princípio da legitimidade e da equidade de participação. Já as dificuldades com orçamento e aderência necessitam de um maior reforço nos princípios da previsibilidade e transparência.

Algumas atitudes podem ser tomadas para superar tais desafios, como:

1. **Reforçar e demonstrar a importância da transversalidade:** É importante que a transversalidade do ESG seja reforçada para que se compreenda o racismo enquanto um problema estrutural e que sejam realizados trabalhos de reconhecimento dessa desigualdade social no país, alertando para a falta de inclusão e acesso que são ocasionados pelo racismo.
2. **Evitar atitudes de minimização e defensivas frente aos problemas raciais:** não se pode sugerir que um problema é de pequena relevância; Ao ter conhecimento de um problema racial, ao invés de apreciar e agradecer pela coragem de quem o relatou, adotar uma postura defensiva e não procurar entender como enfrentar, mas procurar só justificar;
3. **Não adotar o reconhecimento posterior:** numa situação em que se diz algo racialmente impróprio não se corrigir na hora, mas sim posteriormente e de modo individualizado; ou, apenas após a situação lamentar o ocorrido;
4. **Não às equipes predominante com pessoas brancas para lidar com assuntos de pessoas não brancas:** é preciso buscar sempre a representatividade e legitimidade nas equipes que lidam com os assuntos e desafios para equidade racial, para isso, incentiva-se a criação de comitês compostos por pessoas diversas e políticas de treinamento para estes assuntos;

5. **Políticas restaurativas e não punitivas:** nos casos de conflitos, agressões raciais a punição em si é apenas remediadora. É necessário se valer da prevenção e portanto adotar políticas restaurativas que são políticas que promovem “um espaço de diálogo, contribuindo de forma efetiva para a reparação de danos, restauração de vínculos, promoção de responsabilizações, permitindo integração e pacificação comunitária” ([veja mais aqui](#)). Outro ponto importante, é que as políticas restaurativas são essenciais, também, para a prevenção de possíveis situações de conflito, uma vez que o seu maior objetivo é criar um ambiente de responsabilidade coletiva autogestora, um ambiente que, por sua vez, seja capaz de lidar com os desafios de um futuro a médio e longo prazo, prevenindo-se, assim, os possíveis conflitos.
6. **Não imputar a responsabilidade pela conscientização às pessoas não brancas:** não colocar a carga às lideranças negras e indígenas de mediar os problemas raciais que ocorrem dentro das empresas e por ação delas, essa responsabilidade deve ser uma função específica dentro da empresa;
7. **Adotar uma política orçamentária prévia:** fazer sempre um levantamento prévio dos recursos financeiros necessários para promoção de políticas de equidade racial para que se possa ter previsibilidade orçamentária;
8. **Criação de um fundo de parcerias nas empresas para arrecadação de recursos financeiros:** empresas parceiras na luta contra desigualdade racial podem criar um fundo cooperativo para promoção das políticas corporativas em prol da equidade;
9. **Criação de um fundo comunitário:** criação de um fundo comunitário em que se investe em pequenas empresas e negócios de pessoas negras com taxas menores e mais facilitadas, mas que consegue, manter uma rentabilidade capaz de financiar as políticas em prol da equidade;
10. **Celebração de datas históricas contra a desigualdade racial:** celebrações simbólicas e momentos de reflexão em datas como “dia da consciência negra”;
11. **Investimentos na formação de pessoas não brancas para compor os quadros da empresa;**
12. **Premiações e desafios para criação de políticas de equidade racial na empresa e comunidade externa:** em momentos de desafios de equipe, investir nos desafios que passam pelas situações de desigualdade racial (situações implícitas ou explícitas) para serem resolvidas pelos funcionários da empresa de forma que recolha um material que pode ser aproveitado como uma política institucional; Premiações de final de ano para projetos que concebiam explicitamente o combate à desigualdade racial; Essas premiações podem ser também aos membros da comunidade externa que se dispõem a criar programas para superação dos impactos da empresa na comunidade;
13. **Crie um ambiente de trabalho que divulgue os valores pela equidade racial:** cartazes, lembretes, emails, slogans, tudo pode ser utilizado como ferramenta para reforçar as políticas e medidas pela equidade racial;
14. **Reconhecimento da comunidade externa:** é necessário que se reconheça a comunidade externa que medeia a empresa, esse reconhecimento passa tanto pela confecção de relatórios sobre quem é essa comunidade e o que ela espera da empresa, como em investimentos em educação, profissionalização.

Já nos casos de situação de risco (seja ambiental, governamental ou social), incentiva-se a adoção do protocolo já exposto: ou seja, a partir da: 1) identificação dos grupos: procurar entender quais foram os grupos envolvidos e afetados; 2) mediação de conflitos a partir de dinâmicas alternativas e políticas para empoderamento dos grupos envolvidos e afetados; 3) considerar a empresa como agente catalisador e facilitador: se responsabilizar pela inefetividade dos direitos sociais em decorrência da ação do negócio ou pela falta dela; e 4) diante de uma situação de risco é necessário que os agentes privados reforcem os princípios da legitimidade, acessibilidade, transparência, equidade e participação, e previsibilidade.

Por essa razão, **o princípio da equidade e participação numa situação de risco ambiental e social deve garantir aos grupos vulneráveis que foram identificados o acesso à assistência adequada para possibilitar a proteção necessária à sua participação, já numa situação de governança, esta participação passa tanto pela proteção, em caso dos shareholders serem minorias, como na transparência sobre um interesse material em qualquer transação ou assunto diretamente afetando a corporação.** A governança corporativa, por sua vez, não deverá isolada na própria corporação, ela deve passar pelos elementos externos que lhe afetam e são por ela afetadas, garantindo a participação não só daqueles e daquelas que estejam dentro da corporação, mas dos grupos a ela externos, dando, também, maior segurança e previsibilidade à governança.

As ações sugeridas ao longo de todo o texto são portanto modos de gestão preventiva para a garantia dos princípios que permitem os ajustes do protocolo de ESG em todas as suas dimensões. Ao se ajustarem pelos princípios e pela dinâmica inclusiva de gestão dos riscos, os protocolos de ESG avançarão na mitigação da desigualdade racial por meio do pensamento, liderança e criação de ferramentas, orientação e engajamento.

Referências

BARATA, Rita Barradas. **Como e por que as desigualdades sociais fazem mal à saúde**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2009. Temas em Saúde collection. 120 p. ISBN 978-85-7541-391-3. Disponível em: <<https://static.scielo.org/scielobooks/48z26/pdf/barata-9788575413913.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BBC. **As estatísticas que revelam a desigualdade racial no Brasil e nos EUA**. Jun. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53182247>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

CRENSHAW, Kimberle. **Mapping the Margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color**. Stanford Law Review. Vol. 43. July, 1991.

HALLAL, Mariana. Brancos continuam recebendo 50% a mais do que negros no Brasil. **Estadão**. Jul. 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/07/20/abismo-economico-entre-brancos-e-negros-persiste.htm>>. Acesso em: 01 dez 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Mar. 2018. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>>. Acesso em: 01 dez 2020.

IPEA - INSTITUTO ECONÔMICO DE PESQUISA APLICADA. **Atlas da Violência 2020**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>>. Acesso em: 01 dez 2020.

JESUS, Victor de. Racializando o olhar (sociológico) sobre a saúde ambiental em saneamento da população negra: um continuum colonial chamado racismo ambiental. **Saúde Soc**. São Paulo, v. 29, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902020000200305&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez 2020.

LONGDON, Neesha-ann; HARRY, Caitlin; HENRY, Dimitri. Why Corporations' Responses To George Floyd Protests Matter. **S&P Global Ratings**. Jul, 2020. Disponível em: <<https://www.spglobal.com/ratings/en/research/articles/200723-environmental-social-and-governance-why-corporations-responses-to-george-floyd-protests-matter-11568216>>. Acesso em: 01 dez 2020.

OLIVEIRA, Roberta Gondim de; CUNHA, Ana Paula da; et. al. Desigualdades raciais e a morte como horizonte: considerações sobre a COVID-19 e o racismo estrutural. **Cadernos de Saúde Pública**. ISSN 1678-4464. 36 n.º.9. Rio de Janeiro, Setembro 2020. Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1177/desigualdades-raciais-e-a-morte-como>>

horizonte-consideracoes-sobre-a-covid-19-e-o-racismo-estrutural#C26>. Acesso em: 01 dez 2020.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc.** São Paulo, v.25, n.3, p.535-549, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v25n3/1984-0470-sausoc-25-03-00535.pdf>>. Acesso em: 01 dez 2020.

IDIS

**Instituto para o
Desenvolvimento
do Investimento
Social**

O PAPEL DAS EMPRESAS NO INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO, ESG E EQUIDADE RACIAL

Investimento Estatal e o Investimento Social Privado: a sociedade civil como potencializadora do investimento público

O Investimento Social Privado x Investimento Público

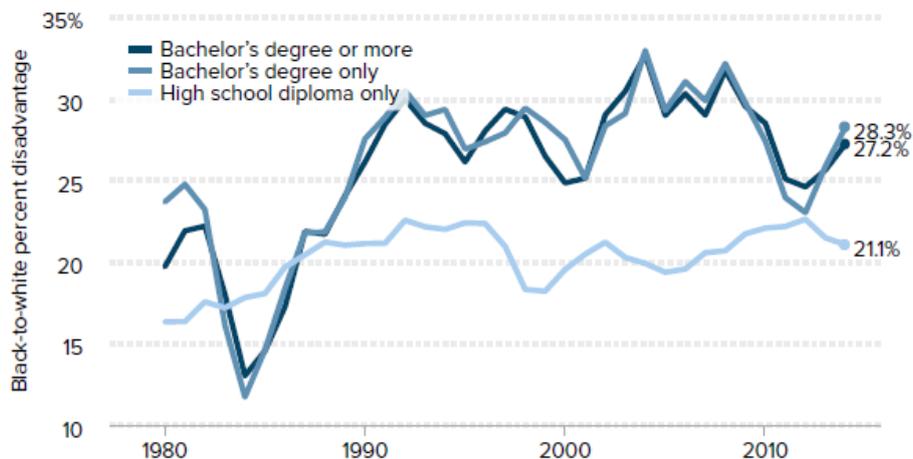
Conforme enunciado em seções anteriores, a busca por equidade racial no país e no ambiente profissional é objeto crescente de debate no Brasil e no mundo. Governos, empresas e organizações da sociedade civil têm se organizado para que a pauta esteja presente nas mais variadas esferas de participação popular, da constituição de partidos políticos e acesso às universidades públicas e colégios privados, até processos seletivos de empresas e nas representações artísticas - todas são esferas capazes de reconstruir o imaginário popular e com grande potencial de empoderamento de grupos subrepresentados.

Além do resgate da identidade negra e do estabelecimento de políticas afirmativas (em universidades, dentro de empresas e instâncias públicas), a baixa qualidade da educação pública é comumente apontada como responsável pela desproporcional representatividade de negros em universidades e cursos de prestígio, e em cargos de liderança e governança de grandes empresas.

Nos Estados Unidos, em um estudo publicado na *Economic Policy Institute*¹, foi estimado um *gap* salarial médio de 22% para homens negros na comparação com homens brancos (vide gráfico abaixo para adultos com 11-20 anos de experiência e vários níveis de escolaridade) e de 11,7% para mulheres negras na comparação com mulheres brancas, mesmo controlando por fatores como educação, anos de experiência e região, indicando a existência de um racismo estrutural persistente no país ao longo do tempo.

¹ <https://www.epi.org/publication/black-white-wage-gaps-expand-with-rising-wage-inequality/>

Experienced men's black-white wage gaps, by educational attainment, 1980–2014

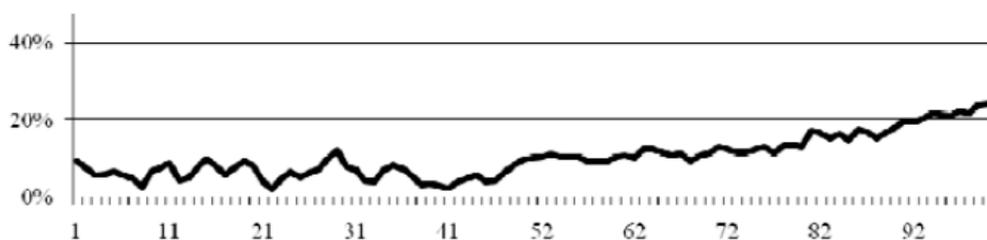


Note: Wage gaps reflect a three-year moving average. Gaps are of adjusted average hourly wages.

Source: EPI analysis of Current Population Survey (CPS) Outgoing Rotation Group microdata

No Brasil, a situação é ainda mais alarmante: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-IBGE) apontou que em 2019 a diferença salarial entre brancos e negros foi de 45% em média. Estudo econométrico publicado pelo BID para o Brasil (Garcia, Ñopo e Salardi, 2009²) aponta para um crônico descompasso salarial entre negros e não-negros, também controlando por fatores observáveis (gênero, idade, região e ocupação) e para todos os percentis salariais, vide imagem abaixo. Vale ressaltar que para os percentis salariais mais altos a diferença é maior. Os autores atribuem o resultado não só ao racismo estrutural, como também à qualidade da educação pública que cobre proporcionalmente mais negros do que não-negros no Brasil.

Gap salarial entre negros e brancos para distintos percentis salariais (fatores não-explicados)



Cabe lembrar que a educação de qualidade é hoje considerada um direito humano e também um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030) elencados pela ONU, tendo por finalidade a formação de sujeitos cidadãos, com capacidade reflexiva e potencial produtivo para o mercado de trabalho, e colaborando para a diminuição

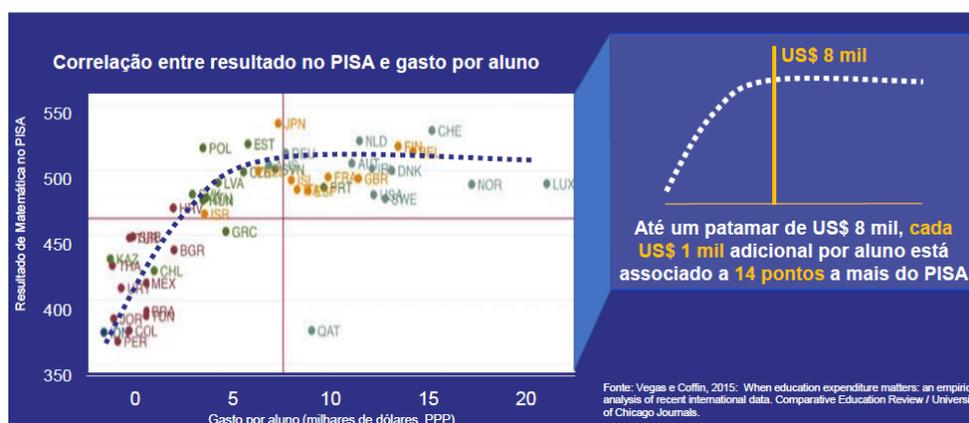
² <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Gender-and-Racial-Wage-Gaps-in-Brazil-1996-2006-Evidence-Using-a-Matching-Comparisons-Approach.pdf>

das desigualdades sociais. Além disso, a educação pública é comumente encarada como reflexo de um projeto de país e uma das principais trilhas para a inclusão social. Reforçando essa compreensão, historicamente no Brasil enraizou-se a percepção de que o acesso à escolarização de qualidade traz como consequência lógica a propensão à ocupação de cargos intelectuais e com maior estabilidade financeira, em oposição a trabalhos braçais e muitas vezes precários. Ainda que problemático, esse paradigma Brasileiro só será revertido com a melhoria da educação pública, para qual esse documento convoca o setor privado a se envolver.

Eficiência em investimentos públicos na Educação

O debate sobre educação tem focado cada vez mais na qualidade do ensino, não somente no montante destinado a esse setor, já que não há diagnóstico que relacione de maneira inequívoca o financiamento público da educação ao desempenho dos estados brasileiros na educação - a partir de certos patamares de investimento.

Do ponto de vista agregado, o Brasil investe cerca de 6% de seu PIB com educação, média superior aos 5,5% dos países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Algumas estatísticas relacionadas à melhoria educacional (como alfabetização e nível de evasão) têm mostrado avanços, porém os resultados de aprendizagem não acompanham o aumento no fluxo de investimento. O desempenho do Brasil em matemática no PISA (Programa Internacional de Avaliação dos Estudantes³) é decepcionante: em 2018, a nota geral foi de 384, ficando abaixo na comparação com Chile (417 pontos), Turquia (454) e México (409), países de demografia e nível de renda semelhantes e que gastam montantes proporcionalmente parecidos ou até menores do PIB com educação. Em análise realizada pela Todos pela Educação⁴ do artigo *When Education Expenditure Matters: An Empirical Analysis of Recent International Data* (Vegas e Coffin, 2015), que relaciona o investimento por aluno no ensino secundário e as notas do PISA em matemática, nota-se que, embora o país apresente níveis de financiamento abaixo do patamar de US\$ 8mil/ano (a partir do qual o PISA pouco reage ao valor investido), o país tem desempenho muito inferior ao esperado.



³ <https://factsmaps.com/pisa-2018-worldwide-ranking-average-score-of-mathematics-science-reading/> e http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/pisa/documentos/2019/relatorio_PISA_2018_preliminar.pdf (para dados de 2015: <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>)

⁴ <https://www.todospelaeducacao.org.br/uploads/posts/258.pdf>

Alguns dos pontos que indicam a baixa eficiência dos recursos alocados envolvem a má preparação dos alunos na Educação Infantil, o déficit de formação e motivação de professores da rede público e ineficiências da gestão escolar. Como exemplo, recentemente, países como Uruguai e Índia demonstraram que a tecnologia tem servido como ferramenta fundamental para entender as necessidades dos alunos e melhorar os resultados gerais, demonstrando a importância da adoção de modelos personalizados de aprendizagem.

Colocando a lupa no Brasil, alguns municípios e estados do Norte e Nordeste têm demonstrado maior eficiência nos gastos com educação, apesar de terem investimentos públicos menores. Como exemplo, o Ceará teve 10 municípios entre os 20 melhores classificados no ensino fundamental do Brasil, com o município de Sobral ocupando o primeiro lugar (IDEB, 2017)⁵. Nesse estado, a política pública de transferências adicionais de ICMS para as prefeituras condiciona o financiamento a melhores desempenhos escolares, em um modelo até então inédito de financiamento baseado em resultados. Essa iniciativa demonstrou impacto nos dados gerais da educação no estado, cuja pontuação no IDEB saltou de 3,2 em 2008 para 6,4 em 2019, se igualando à pontuação do estado de São Paulo para os anos finais do ensino fundamental. Na comparação financeira, no entanto, temos que o Ceará investia em 2019 cerca de R\$ 4.608 por aluno por ano, enquanto que em São Paulo o investimento foi de R\$ 5.778. Alavancando o uso dos recursos, no Ceará utiliza-se um modelo de Ciência da Aprendizagem calçado em três princípios fundamentais para redes de ensino: a) oportunidades e incentivos para a melhoria; b) devolutivas constantes e focadas; c) compreensão da aprendizagem como processo que une alegria, rigor e propósito^{6,7}.

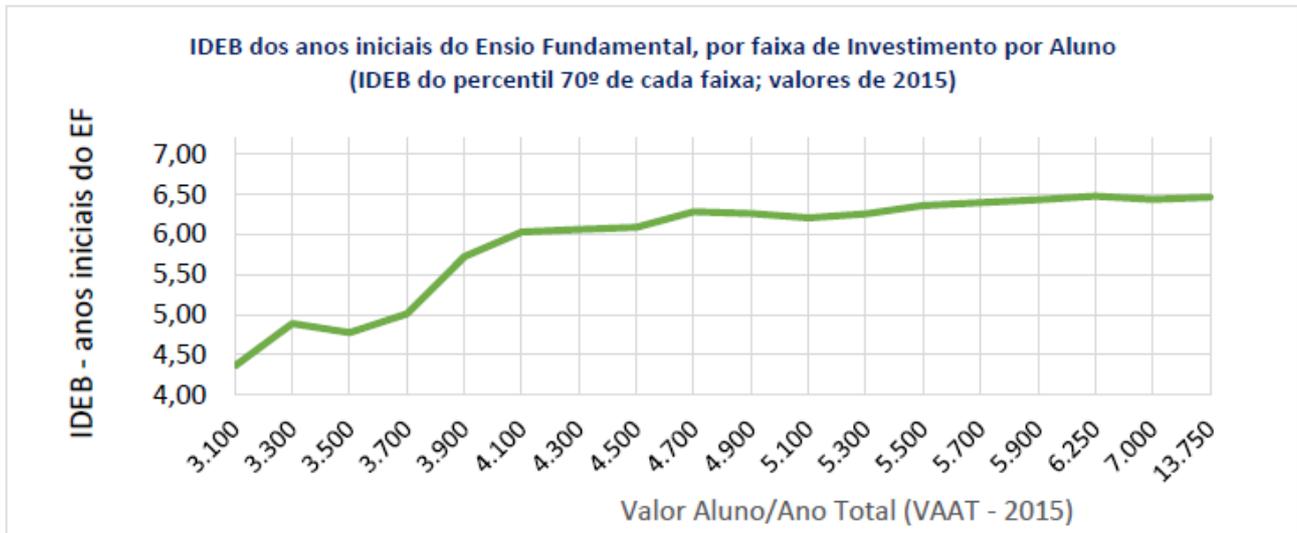
A Todos pela Educação realizou um trabalho autoral em 2019⁸, que disponibiliza dados e estudos para a tomada de decisões no campo da educação pública, para a sociedade e gestores públicos. Nele, observa-se que, a partir de certos níveis de investimento por aluno (VAAT de R\$ 4.300 em 2015), a nota do IDEB nos anos iniciais do ensino fundamental pouco se altera, demonstrando o potencial que iniciativas no campo da gestão de escolas e secretarias públicas de educação têm para alavancar os resultados da educação no Brasil, mesmo quando muito abaixo do patamar de níveis de financiamento de US\$ 8mil/ano por aluno.

⁵ <https://www.qedu.org.br/estado/106-ceara/evolucao>

⁶ <https://brasil.un.org/pt-br/89584-reforma-educacional-no-ceara-e-modelo-para-enfrentar-deficit-de-aprendizagem-no-brasil>

⁷ <http://documents1.worldbank.org/curated/en/200981594196175640/pdf/The-State-of-Ceara-in-Brazil-is-a-Role-Model-for-Reducing-Learning-Poverty.pdf>

⁸ <https://www.todospelaeducacao.org.br/uploads/posts/319.pdf?477736800>



Nessa conjuntura, o investimento social privado surge como um coprodutor e potencializador de bens públicos, como a educação. Vale ressaltar que as diversas atividades educacionais desenvolvidas por organizações da sociedade civil (apoio e reforço escolar, atividades esportivas e culturais, oficinas e capacitações profissionalizantes, apoio na gestão, etc.) não substituem ou eximem o Estado de suas responsabilidades no campo educacional, mas somam para um maior desenvolvimento de grupos e comunidades em situação de inequidade e vulnerabilidade social. Essa potencialidade convoca a participação das corporações como agentes da sociedade civil, na execução de ações que se configurem como projetos de interesse público-privado na defesa, produção e distribuição de bens e serviços, fortalecendo o acesso a um direito humano fundamental como a educação.

Nesta direção, anteriormente apresentaremos *cases* e estudos que demonstram como as empresas que investem em equidade racial - “para dentro e para fora de suas portas” - podem se beneficiar com o ciclo virtuoso gerado pela melhoria da educação pública, inserção de profissionais negros em seus quadros e ganhos financeiros para seus acionistas.

Educação e Investimento Social Privado no Brasil

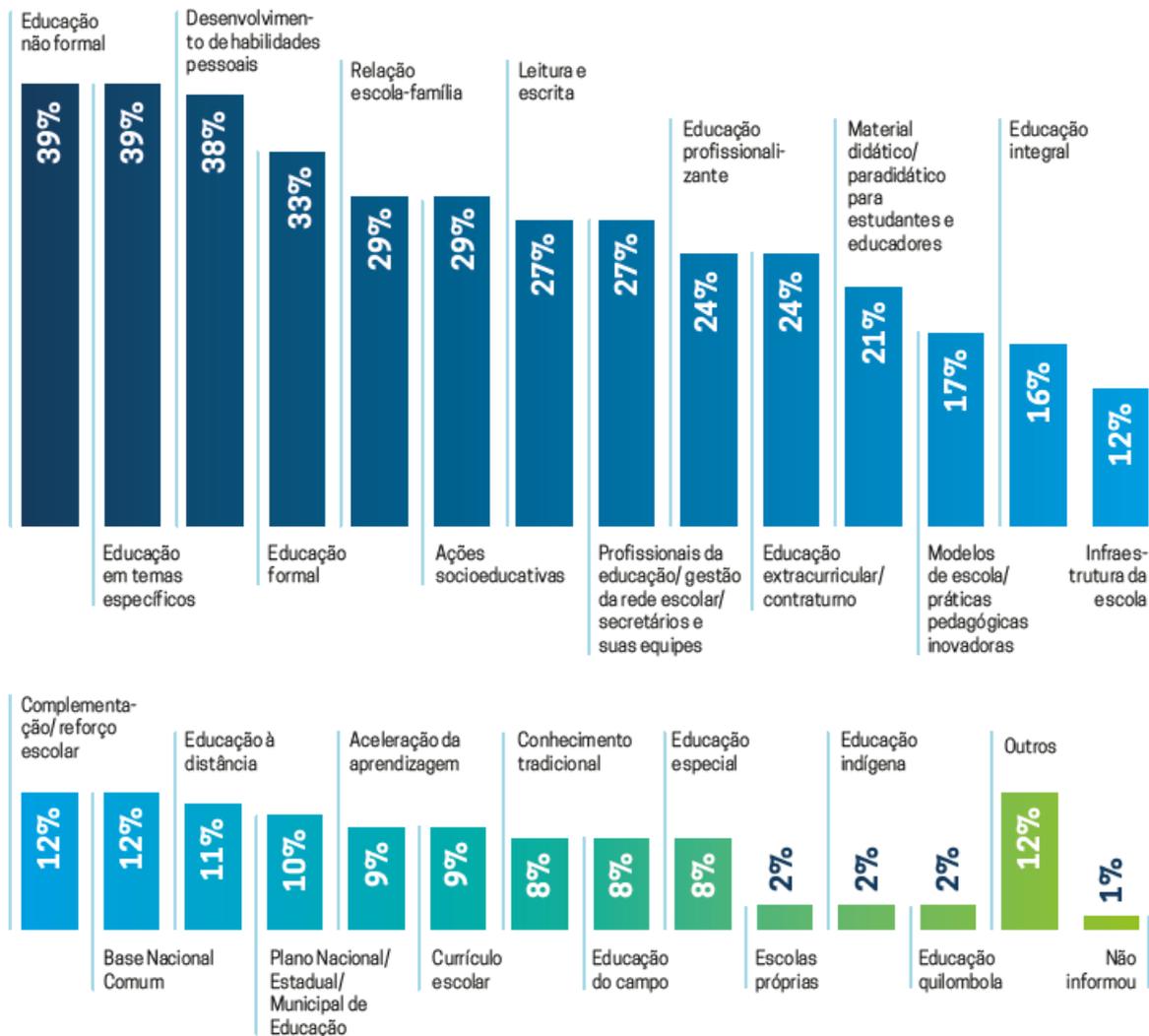
Ainda que concernente à esfera governamental de intervenção, mostraremos ao longo desta seção como as organizações da sociedade civil são capazes de agir e transformar a educação pública no Brasil⁹, com o apoio financeiro e material de empresas socialmente responsáveis.

O GIFE (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas) levanta bianualmente o investimento social privado realizado por seus associados, na pesquisa conhecida como Censo GIFE. Na edição de 2018, foi apontado que foram investidos R\$ 3,25 bilhões em iniciativas que contribuem para o desenvolvimento social. A principal área de investimento é a educação, temática na qual 80% dos associados do GIFE alocam parte de seus recursos filantrópicos. Quanto ao modo de operação desses investimentos,

⁹ <https://ufpb.br/ebap/contents/documentos/0250-264-estado-e-terceiro-setor.pdf>

observa-se que 61% realizam suas atividades sociais no campo educacional através de projetos próprios, enquanto 39% o fazem através de estratégias de *grantmaking*, ou seja, com a doação de recursos a projetos e programas de terceiros.

Gráfico: Organizações por subáreas dos projetos ou programas mais representativos relacionados a educação



O investimento social em educação efetuado por empresas é mais discreto. A Pesquisa BISC - *Benchmarking* do Investimento Social Corporativo, realizada pela Comunitas (2018), que conta com a participação de 259 empresas e 17 institutos e fundações empresarias, aponta o direcionamento de R\$ 920 milhões para projetos educacionais. Dentre o montante investido, 87% dos investimentos foram realizados por institutos corporativos e apenas 13% diretamente pelas empresas. Existe um grande potencial de participação das empresas na melhoria da qualidade do ensino público no Brasil¹⁰.

¹⁰ <https://sinapse.gife.org.br/download/28834>

Gráfico: Contribuição entre institutos e empresas (Benchmarking do Investimento Social Corporativo - 2018)



Assim, independentemente da fonte de informação para o ISP (Censo GIFE ou Pesquisa BISC) é pequeno o investimento realizado pela iniciativa privada em educação, se comparado com o aportado pelos entes públicos (de R\$ 117,2 bilhões em 2017¹¹). No entanto, o papel do investimento social, por sua natureza e potência financeira, jamais será o de preencher todas as lacunas de financiamento e cobertura deixadas pelo Estado Brasileiro. Assim, além de prover serviços diretos a seus beneficiários - como creches, atividades de contraturno e complementação à jornada escolar - o investimento social tem o potencial de catalisar e alavancar melhorias nas entregas do poder público nos níveis municipais, estaduais e federal¹², ao operar com maior liberdade, apetite a risco e poucas amarras burocráticas.

Exemplos de organizações que atuam nesse sentido não faltam e vão desde a influência em políticas públicas (*advocacy*) e discussões sobre a Base Nacional Curricular, até ao apoio à gestão de escolas públicas, com técnicas de gestão e parâmetros de eficiência trazidos do setor privado. A seguir, apresentamos um preâmbulo sobre a importância do investimento social em equidade racial educacional, além de relatar alguns *cases* no Brasil e no mundo.

Investimento Social Privado em Equidade Educacional e Inserção Profissional no Mundo

Ainda que os países apresentem distintas realidades em seus modelos educacionais e no balanço de financiamento público e privado, é comum a existência de redes de apoio estatais ou filantrópicas para garantir o acesso e a permanência nos estudos de populações em situação de vulnerabilidade social, muitas vezes majoritariamente composta por perfis étnicos e raciais bem definidos. Nos Estados Unidos, na Inglaterra e na Austrália, existe uma combinação entre a subvenção estatal a mensalidades/*tuitions*, o apoio de organizações filantrópicas e o financiamento por entidades financeiras com fins lucrativos, especialmente no ensino superior.

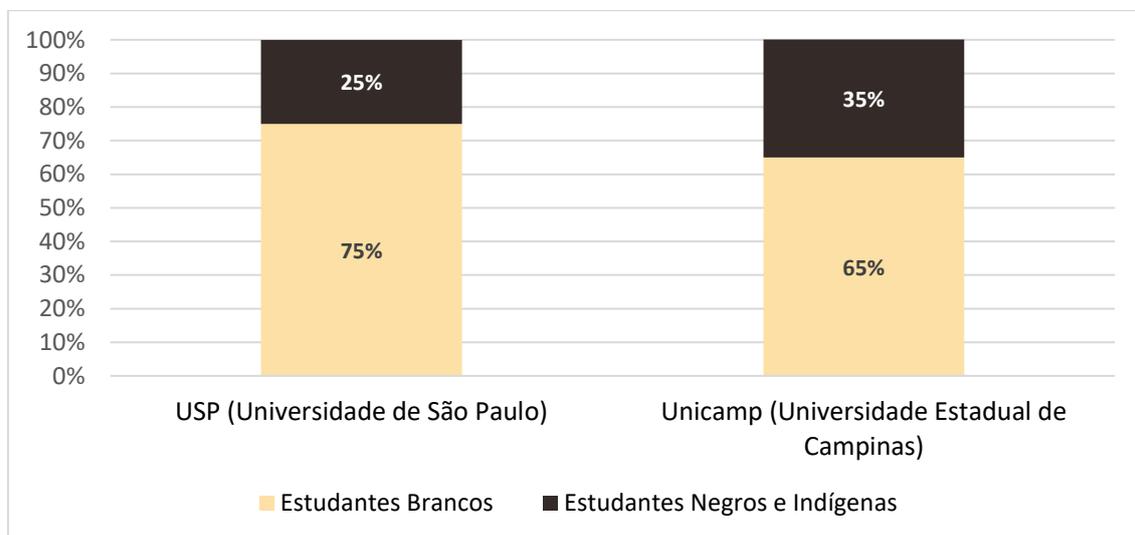
¹¹ <https://revistapesquisa.fapesp.br/engrenagem-complexa/>

¹² <https://gife.org.br/qual-e-a-importancia-da-conexao-entre-investimento-social-privado-e-gestao-publica/>

No Brasil, ainda que organizações, como o Instituto Ling e a Fundação Estudar, operem há mais de 25 anos oferecendo bolsas de estudos universitário para jovens talentosos, ainda não existe uma rede ampla para o apoio a jovens em situação de vulnerabilidade - a maioria negros - para que cursem o ensino superior. Mesmo em universidades públicas com políticas de cotas étnico-raciais, como a USP e a Unicamp¹³, as faculdades de elite ainda são majoritariamente ocupadas por egressos das classes médias e altas e de raça branca, apesar de que, no Estado de São Paulo, os negros representavam, em 2019, cerca de 46% da população entre 18-24 anos, segundo a PNAD.

Sobre as políticas afirmativas para ingresso em universidades públicas, o Brasil já dispõe de relevantes evidências empíricas¹⁴ atestando que alunos cotistas - sejam por cotas raciais sejam sociais - apresentam desempenho acadêmico igual ou mesmo superior ao de alunos não-cotistas, reforçando o argumento de que as cotas são efetivas e não prejudicam a performance das universidades. Alguns desses estudos, inclusive, evidenciam que a falta de apoio e as condições financeiras extra-universidade ainda são um empecilho para uma performance ainda mais positiva em “cursos de elite”, ou seja: se as cotas são instrumentos eficazes ao oferecer oportunidades, o papel das organizações da sociedade civil e de governos ainda é fundamental para tirar obstáculos para que esses jovens extraiam seu máximo potencial.

Tabela: Distribuição por raça do ingresso em universidades públicas de São Paulo - USP e Unicamp (2019)



No caso da educação básica, a dificuldade está na qualidade oferecida pela rede pública, que há décadas deixou de ser objeto de desejo das classes mais altas e tem

¹³ <https://jornal.usp.br/artigos/o-sistema-de-cotas-etno-raciais-adotado-pela-usp/>

¹⁴ Vide <https://www.poli.usp.br/noticias/3270-apesar-de-ter-melhor-desempenho-aluno-cotista-precisa-de-apoio.html>, https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742009000200014&script=sci_arttext e <https://www.scielo.br/pdf/aval/v24n1/1982-5765-aval-24-01-305.pdf>

sofrido com problemas crônicos que vão do subfinanciamento estatal à gestão de baixa qualidade nas escolas e secretarias de educação.

Nas próximas seções, traremos exemplos de investimentos sociais realizados no Brasil e no mundo que buscam suprir os *gaps* educacionais de grupos menos favorecidos.

Cases de sucesso internacionais sobre o desenvolvimento educacional e profissional de estudantes negros

Nos Estados Unidos, a sociedade civil organizada foi pioneira na luta por equidade racial. Bem antes da erradicação das Leis de Jim Crow, que institucionalizavam o racismo no ordenamento social de vários estados americanos, a *National Association for the Advancement of Colored People* (NAACP, fundada em 1909) já estruturava programas e intervenções para assegurar os direitos da população negra, perpassando todo o período de luta por direitos civis de meados do século XX até os dias atuais.

Organizações que zelam por políticas afirmativas nos EUA têm mantido sua relevância no país, tendo em vista recentes revezes na justiça que acabaram por banir programas de cotas raciais para ingresso em universidades nos EUA¹⁵, que tiveram início nas décadas de 1960 e 1970.

Recentemente, além de movimentos civis organizados, o setor privado tem se engajado crescentemente com a causa da inclusão educacional para as populações afrodescendentes. Como exemplo, o JPMorgan Chase, líder mundial em serviços financeiros, tem realizado grandes doações financeiras para confrontar as dificuldades de acesso à educação superior de qualidade em escala global¹⁶. Em 2020, o banco lançou a iniciativa *Advancing Black Pathways*, que objetiva o aumento de oportunidades educacionais e inserção no mercado de trabalho para estudantes negros. Uma das principais ações da iniciativa é a disponibilização 4.000 vagas de emprego na organização em diversos níveis hierárquicos, além de firmar parcerias com universidades e organizações não governamentais, de forma a prover oportunidades de desenvolvimento de carreira, impactando o desenvolvimento profissional e oferecendo melhores condições financeiras. Também, incorporando esse mesmo programa, a instituição disponibilizou cursos *online* de gestão financeira e orientação profissional para estudantes negros recém-formados¹⁷.

No estado de Washington, a *Puget Sound Educational Service District* (PSESD), agência regional de educação do estado, desenvolve ações para a melhora da equidade e qualidade da educação para o ensino fundamental e médio na rede pública e privada estadual. Para alcançar tal feito, a organização estimula parcerias em rede para melhorar a eficiência financeira das escolas, estuda a efetividade dos programas educacionais, promove lideranças que tragam inovações em práticas pedagógicas e aproxima as escolas com recursos informacionais de práticas educativas em nível regional, estadual e federal. Por meio dos programas, o valor do retorno social somou US\$ 58 milhões de dólares para escolas e estudantes do ensino infantil.

¹⁵ https://ballotpedia.org/State_data_on_colleges_considering_race_in_admissions

¹⁶ <https://www.dispatch.com/opinion/20181115/column-jpmorgan-chase-turns-150-invests-in-higher-education>

¹⁷ <https://www.insidephilanthropy.com/grants-for-higher-education/jpmorgan-chase-grants-for-higher-education.html> e <https://www.jpmorganchase.com/impact/people/advancing-black-pathways>

Focalizando a desigualdade de oportunidades da população negra, a unidade de Cincinnati da United Way, organização sem fins lucrativos americana, desenvolveu o programa *Black-led Social Chance*. A ONG, por meio da iniciativa, seleciona líderes comunitários negros e organizações comunitárias que endereçam ações para enfrentar problemas relacionados à desigualdade de renda. Entre as ações educacionais do programa, a organização oferece sessões de preparação, treinamento e enriquecimento cultural, para aumentar o número de alunos negros de baixa renda que ingressam em universidades; investe em programas de contraturno escolar e aulas de reforço privadas, para aumentar a performance acadêmica de crianças negras; realiza programas de educação empreendedoras para estudantes de 7 a 18 anos, entre outras estratégias. Entre 2020 e 2021, o investimento para as ações será de US\$ 500 mil¹⁸.

No mundo anglo-saxão, onde o engajamento da sociedade civil é histórico e, coincidentemente, onde também existe uma representatividade demográfica relevante de minorias étnicas, a *Save the Children Australia* executa projetos educacionais junto à população aborígene, que representava 3,3% da população, em 2016. Na Austrália, crianças e adolescentes aborígenes de 0 a 14 anos têm propensão duas vezes maior de apresentar deficiências físicas, do que crianças não indígenas, privando-as de atingir o potencial educacional, por problemas de acesso a alimentação balanceada e a equipamentos de saúde. Com a intenção de atender os jovens aborígenes e mitigar a lacuna socioeconômica histórica, a organização trabalha em parceria com organizações indígenas para a elaboração de estratégias educacionais e profissionais de inclusão social e fortalecimento desse grupo no mercado de trabalho¹⁹.

Cases de investimento social voltados à melhoria da educação pública e inserção profissional no Brasil

Temos ótimos exemplos de organizações da sociedade civil que oferecem apoio a escolas públicas e redes municipais de educação. A Parceiros da Educação, organização sem fins lucrativos que atua no estado de São Paulo, trabalha em parceria com as escolas e redes públicas de ensino, desenvolvendo objetivos de médio e longo prazo que resultem em melhora da aprendizagem dos alunos. Ao trabalharem próximos dessas redes, também conseguem identificar oportunidades de melhoria e de apoio, que potencializam os investimentos públicos em educação. Em 2019, as pontuações no IDESP (Índice de Desenvolvimento das Escolas de São Paulo), comparando dados das escolas apoiadas pela iniciativa e as não apoiadas, foram de 5,86 e 5,64 respectivamente, nos anos iniciais do ensino fundamental. A discrepância de performance é ainda maior ao compararmos as pontuações dos anos finais, que foram de 4,57 para as escolas apoiadas e 3,51 para as não apoiadas. A Parceiros atua principalmente por meio de 2 pilares de intervenção, o pedagógico e o da gestão, através da provisão de cursos, treinamentos, mentoria e elaboração de planos de ação junto às equipes gestoras (coordenadores pedagógicos, diretores de escola e secretários de educação) e professores, além de desenvolver iniciativas pontuais para

¹⁸ <https://www.uwgc.org/community-impact/black-led-social-change>

¹⁹ <https://resourcecentre.savethechildren.net/node/17837/pdf/sca-workforce-development-framework.pdf>

a melhoria da infraestrutura das escolas e o engajamento das comunidades do entorno²⁰.

O Instituto Ayrton Senna, que atua em 385 municípios e 3.502 escolas, atingiu a meta de 95% de aprovação nas escolas em que estabeleceram parcerias nos anos iniciais do ensino fundamental. A atuação se dá, principalmente, através da metodologia de educação por projetos. Se configurando como um plano de trabalho integrado, envolvem a atitude proativa de enfrentamento dos problemas identificados nas escolas ou nas redes de ensino. Junto às escolas, desenvolvem estratégias para propor soluções, mobilizando os diversos conhecimentos, para que os alunos percebam e vivenciem o conhecimento como uma construção diária, integrando o currículo e a formação integral dos estudantes²¹.

O Instituto PROA desenvolve ações com o intuito de oportunizar o desenvolvimento do indivíduo através do planejamento de projeto e vida concreto e sustentável, concretizado por meio do acesso à educação de qualidade, para adolescentes e jovens da rede pública de educação. Com o objetivo de inserir jovens no mercado de trabalho, oferecem cursos e formações profissionalizantes e de inserção cultural gratuitos, orientação no início da carreira profissional e formação comportamental voltada ao mercado de trabalho. Dos jovens formados entre 2016 a 2018, 80% foram empregados após a participação nos cursos e 65% estavam cursando o ensino superior. Dentre os formandos do 1º semestre de 2019, 89% foram empregados²².

No atendimento direto a crianças e adolescentes e no apoio a jovens à procura do primeiro emprego os exemplos também são fartos. É possível mencionar o trabalho pioneiro de organizações tradicionais como a Liga Solidária e a ASA (Associação Santo Agostinho), ambas administrando CEIs (Centros de Educação Infantil) e CCAs (Centros para Crianças e Adolescentes) na cidade de São Paulo, ou mesmo o Solar Meninos de Luz, que desde 1991 opera nas comunidades do Cantagalo e Pavão-Pavãozinho, no Rio de Janeiro.

Por outra via, organizações como ISMART, PRIMEIRA CHANCE e PROJETO GAUSS oferecem bolsas de estudos para que jovens talentosos em situação de vulnerabilidade social possam cursar boas escolas privadas e alcançar seu máximo potencial. No campo da formação universitária, instituições como INSTITUTO SEMEAR e programas de bolsas de universidades privadas ou filantrópicas (como a FGV Direito, o Insper e a PUC-RJ) dão suporte financeiro, muitas vezes casado com mentoria, para que jovens talentos possam manter-se em cursos superiores de alto-nível, mesmo que sem condições econômicas a priori. Com atuação voltada à educação técnica e vocacional, iniciativas consagradas, como o Programa Formare da Fundação Iochpe e o CEAP (Centro Educacional Assistencial Profissionalizante), têm oferecido formação de qualidade e inserido milhares de jovens em carreiras que garantem uma elevação significativa do patamar de renda de suas famílias.

No mais, ganham relevância no Brasil as organizações voltadas para o desenvolvimento de competências socioemocionais e de habilidades técnicas valorizadas pelo mercado de trabalho. Exemplos como o da Cidadão Pró-Mundo (com ensino gratuito de inglês em periferias), Gerando Falcões (com cursos de empreendedorismo e inovação social)

²⁰<https://parceirosdaeducacao.org.br/wp-content/uploads/2020/04/PE-Relatorio-2019-vs6.pdf>

²¹<https://institutoayrtonsenna.org.br/pt-br/quem-somos/relatorio-anual-2019.html>

²² <https://www.proa.org.br/p/resultados>

e Fundação Estudar (com formações voltadas ao desenvolvimento de *soft-skills*) alcançam cada vez mais jovens em suas regiões de atuação e inspiram organizações por todo o país.

Impacto comprovado: Investimento Social em Educação

O artigo “Retorno da educação no Brasil”, de Fernando Filho e Samuel Pessôa (2008²³), apresenta a relação entre o grau de escolaridade e o salário individual, por meio da estimativa de Taxas Internas de Retorno (TIR) por anos de estudo e por ciclo escolar (ensino fundamental, médio e superior). Segundo o estudo, a TIR dos investimentos em anos adicionais de escolaridade (estimada com dados de 2004) chegam a 14,4% ao ano para indivíduos que completaram o ensino superior (vide tabela), taxa de retorno muito acima da Selic observada ao longo do ano de 2020 (entre 2,0 e 3,0% ao ano).

TABELA 5
TIR de ciclos completos com 30 anos de trabalho
(Em %)

Escolaridade	1981	1985	1990	1996	2001	2004
0 a 4	17,4	23,7	16,5	16,0	12,1	9,8
4 a 8	13,1	11,0	13,3	10,4	12,4	14,8
8 a 11	20,2	21,5	29,7	14,4	14,3	13,9
11 a 15	16,9	15,5	15,1	12,9	14,5	13,8
0 a 4	17,4	23,7	16,5	16,0	12,1	9,8
0 a 8	15,1	14,9	14,8	13,6	12,4	13,2
0 a 11	16,6	16,8	18,0	14,0	13,1	14,4
0 a 15	16,8	16,3	16,7	13,8	13,9	14,4

Fonte: Elaboração própria utilizando dados da Pnad e do Inep.

Nota: O item 0 a 4 representa a TIR de completar a 4ª série do ensino fundamental em relação a estudar zero ano.

Estudos de avaliação de impacto mais recentes apontam que, além dos anos de escolaridade, as ações promovidas por gestores escolares e educadores também apresentam resultados importantes na performance escolar e desenvolvimento de jovens e adultos no mercado de trabalho.

O Programa Jovem de Futuro do Instituto Unibanco, que estabeleceu parcerias com o poder público, foi estruturado para fortalecer a competência de liderança e gestão de diretores de escolas e coordenadores pedagógicos, através do compartilhamento de práticas que geram impacto na permanência escolar e nas taxas de conclusão do ensino médio. Nas escolas atendidas, o impacto na nota média de língua portuguesa equivale a 31% de melhora, em matemática os números foram ainda maiores, apresentando 87% da evolução global, em comparação com escolas do grupo de controle. Para estimular a reflexão sobre as práticas escolares, o Programa utiliza um método chamado Circuito de Gestão, inspirada na metodologia PCDA, que, em tradução literal do inglês, significa planejamento, execução, monitoramento e replanejamento das ações.

²³ http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3357/4/PPE_v38_n01_Retorno.pdf

Historicamente, o Jovem de Futuro teve atuação em 11 estados brasileiros, em 2015, estabeleceu parcerias com 3.549 escolas em 7 estados. Para viabilizar a transformação pretendida, também são oferecidas ações gratuitas de formação, assessoria técnica, governança, mobilização e avaliação. A avaliação de impacto foi produzida pelo Instituto Unibanco em 2020²⁴.

Criado em 1999, o programa Melhoria da Educação da Fundação Itaú Social ofereceu capacitações para cerca de 4.700 profissionais da rede pública de educação, em 1.151 municípios do Brasil (2018)²⁵. Com o objetivo de garantir direito à educação e promover o aprendizado com equidade aos estudantes, a ação focaliza o fortalecimento das secretarias de educação, por meio de formação continuada - cursos, encontros formativos e assessorias técnicas - às equipes que atuam na gestão pedagógica e gestão administrativa de municípios e estados. Nas formações, são elaborados diagnósticos regionais nos territórios, identificando os desafios comuns na valorização dos profissionais da educação, formação continuada e apoio pedagógico complementar das aprendizagens (língua portuguesa e matemática).

Em 2019, o programa iniciou o desenvolvimento do portfólio de tecnologias educacionais, que serão disseminadas com livre acesso e uso para todas as redes de ensino parceiras. Avante - Educação e Mobilização Social, CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) e Comunidade Educativa CEDAC, são algumas das instituições parceiras nas formações do programa²⁶.

O investimento social privado em iniciativas educacionais no campo da educação técnica e vocacional também tem trazido impactos comprovados. O CEAP (Centro Educacional Assistencial Profissionalizante) é uma organização fundada em 1985 que atua como uma escola profissionalizante gratuita, oferecendo anualmente cursos técnicos e profissionalizantes para cerca de 1.000 jovens, entre 10 e 18 anos, em regiões de vulnerabilidade social.

Em avaliação de impacto realizada pelo IDIS (Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social), em 2019²⁷, utilizando o protocolo SROI (*Social Return of Investment*), encontrou-se que para cada R\$ 1,00 investido em cursos técnicos operacionalizados pelo CEAP, são criados R\$ 3,00 em valor social, divididos em 4 eixos de mudança, conforme tabela abaixo:

Eixos de Mudança	Benefício social gerado pelo programa (em %)
1. Perspectivas de futuro e disposição em perseguir objetivos	37
2. Formação técnica de excelência	23
3. Ética e responsabilidade na relação com família, amigos e sociedade	22

²⁴ https://www.institutounibanco.org.br/wp-content/uploads/2020/05/IU_avaliacao_impacto_educacao-26052020_baixa.pdf

²⁵ <https://resultados2018.itausocial.org.br/programas>

²⁶ <https://resultados2019.itausocial.org.br/programas>

²⁷ <https://www.idis.org.br/avaliando-o-impacto-social-dos-cursos-tecnicos-ceap/>

4. Desenvolvimento de habilidades sociais	18
---	----

Adicionalmente, a diferença entre o salário anual líquido dos ex-alunos do CEAP de 19 a 24 anos e a média dos jovens da cidade de São Paulo na mesma faixa etária foi de R\$ 11.319, demonstrando a importância de iniciativas educacionais de profissionalização para seus beneficiários.

Em documento anexo, propomos um processo para seleção de organizações e projetos voltados à equidade educacional racial e à inserção profissional de jovens negros no mercado de trabalho, com foco em critérios claros de impacto e governança que possam auxiliar investidores sociais - empresas e filantropos - com interesse em contribuir para a transformação social do Brasil através da equidade racial.

Impactos da equidade racial para a sustentabilidade das empresas e seu entorno

Corporações que não estejam formulando estratégias de equidade racial estão perdendo a maior oportunidade dos últimos tempos para impulsionar a inovação e o crescimento de suas instituições. Em pesquisa da McKinsey & Company, empresa de consultoria empresarial americana, aponta-se que empresas com diversidade racial em cargos executivos têm 33% mais propensão ao lucro (2017)²⁸. Outro estudo estadunidense, realizado pela American Sociological Review, demonstra que a diversidade racial da base de consumidores exerce mais influência nas vendas, do que o impacto do tamanho da organização²⁹. Uma organização que apresente um quadro de colaboradores racialmente diverso cria produtos e serviços para uma base de consumidores também mais diversa. Uma organização que não adota medidas de diversidade dificilmente continuará a ter bons resultados em uma sociedade que está se transformando.

Times mais diversos conseguem resolver problemas de forma mais rápida, apresentam ampliação na gama de consumidores, maior lucro e participação em ações no mercado. Líderes de negócios precisam reinventar os aspectos de suas empresas para lidar com diferentes circunstâncias e preferências, já que a tendência da população negra no Brasil é de aumentar nos próximos anos³⁰.

Com o título “A Grande Ideia”, Porter e Krames lançaram a teoria de Criação de Valor Compartilhado (*Creating Shared Value*), na revista de administração de Harvard³¹. Apresentaram o pressuposto de que nem todo lucro é igual, o lucro gerado que envolva um propósito social representa uma forma mais avançada de capitalismo, de forma que permite que a sociedade se desenvolva mais rápido, enquanto as companhias

²⁸https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx

²⁹<https://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/journals/docs/pdf/asr/Apr09ASRFeature.pdf>

³⁰<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/05/22/em-sete-anos-aumenta-em-32percent-a-populacao-que-se-declara-preta-no-brasil.ghtml>

³¹<https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>

crecem ainda mais. O resultado é um ciclo positivo, comunidades e companhias prosperam juntas, o que torna o lucro sustentável à longo prazo.

As empresas têm oportunidades de incrementar ações de promoção da equidade racial em todas as suas áreas e ações, desde a contratação, treinamento, promoção de funcionários, *design* de produtos, *marketing*, vendas, logística, etc. Há mudanças possíveis também na estrutura de governança e na forma de fazer *lobby* e filantropia.

De acordo com Porter e Kramer, as organizações podem criar valor compartilhado em três níveis e, em cada um, há a oportunidade de melhorar o desenvolvimento econômico e sua performance:

1	<p>Remodelando produtos e mercados</p> <p>Atender melhor mercados já existentes e acessar novos mercados, por meio de desenvolvimento de produtos inovadores e serviços que diminuem as desigualdades de acesso e atendem às necessidades da população não-branca.</p>
2	<p>Redefinindo a produtividade na cadeia de valor</p> <p>Reduzir custos, aumentando qualidade e melhorando a produtividade nas operações da empresa por meio do avanço da equidade racial.</p>
3	<p>Fortalecendo o contexto do negócio</p> <p>Nutrir uma base competente de capital humano e fornecedores externos qualificados, aumentando a demanda do consumidor, criando oportunidades de trabalho para comunidades de pessoas não-brancas.</p>

Empresas em todos os setores têm a ganhar com a maior equidade racial em seus quadros de funcionários. Nos Estados Unidos e no Brasil, empresas da área de venda de bens de consumo, bancos e empresas de tecnologia têm criado ações robustas quanto à inclusão racial. Abaixo temos as ações para equidade racial de algumas empresas segmentadas pela teoria de Criação de Valor Compartilhado (CSV)³²:

ESTADOS UNIDOS³³

Remodelando produtos e mercados

Paypal (Carteira Digital)

O Empréstimo de Capital de Giro do PayPal (PPWC) usa formas alternativas de avaliação de crédito e, portanto, elimina fatores tradicionalmente influenciados pela raça (desigualdades de renda). Até o momento, o PPWC já direcionou US\$ 3 bilhões para 115.000 clientes. 25% de seus empréstimos foram em condados carentes de crédito, que são predominantemente comunidades negras e latinas.

³²https://www.policylink.org/sites/default/files/The%20Competitive%20Advantage%20of%20Racial%20Equity-final_0.pdf

³³https://www.policylink.org/sites/default/files/The%20Competitive%20Advantage%20of%20Racial%20Equity-final_0.pdf

Brown's Super Stores, Operador da ShopRite
(Mercado e loja de departamento)

O operador do ShopRite, *Brown's Super Stores*, encontrou uma oportunidade de expansão de mercado lucrativa, ao estabelecer mercearias em desertos de alimentos na área da Filadélfia, onde vivem predominantemente pessoas de baixa renda não-brancas. A empresa oferecia alimentos customizados e serviços complementares que faltavam, como clínicas de saúde. As sete lojas da empresa geram US\$ 250 milhões em receitas e atendem 250.000 pessoas.

Redefinindo a produtividade na cadeia de valor

Gap Inc. (Vestuário)

A Gap Inc. criou um programa de talentos com o dobro das taxas médias de retenção, fornecendo um treinamento de habilidades curso e um programa de estágio de 10 semanas através do programa *This Way Ahead* (98% dos participantes sendo negros e latinos).

Kaiser Permanente (Cobertura médica e planos de saúde)

Kaiser Permanente analisou dados e encontrou disparidades significativas nas taxas de hipertensão entre brancos e negros, então projetou um conjunto de estratégias de cuidado culturalmente responsivas que reduziram o *gap* de 6,3% para 2,8 % e reduziu significativamente os custos operacionais.

Fortalecendo o contexto do negócio

Symantec

A Symantec usou sua base corporativa para lançar o *Symantec Cyber Career Connection*, um programa que treina e coloca os jovens - principalmente negros - nas carreiras de segurança cibernética. Symantec planeja expandir o programa nacionalmente, a fim de criar uma força de trabalho mais diversificada para toda a indústria de cibersegurança.

BRASIL

Remodelando produtos e mercados

Salon Line (Produtos de beleza capilar)

Em 2017, a expressão “cabelos cacheados” ultrapassou pela primeira vez a busca pelos lisos no Google no Brasil, um crescimento de 232%. A empresa paulista Salon Line conquistou fãs com a linha “Tô de Cacho”, com condicionadores, cremes para pentear e máscaras de cabelo. Eram cinco itens em 2016, em 2018 já somavam 90 produtos especialmente para cabelos cacheados e crespos. As mulheres negras se veem representadas na comunicação visual e nos rótulos dos produtos³⁴.

Redefinindo a produtividade na cadeia de valor

EY (Consultoria)

A consultoria de finanças EY lançou, em setembro de 2020, a *Black Professional Network*, iniciativa interna para promover o avanço em recrutamento, desenvolvimento profissional e retenção de profissionais negros. O objetivo da rede é criar relacionamentos sólidos entre todos os colaboradores e reforçar a

³⁴ <https://vejasp.abril.com.br/cidades/beleza-negra-cosmeticos-expansao/>

diversidade, consciência cultural, educação e excelência profissional na organização³⁵.

**Magazine Luiza
(Varejista)**

A Magazine Luiza, em 2020, lançou um programa de *trainee* apenas para pessoas negras. O objetivo do programa é de trazer mais diversidade para os cargos de liderança da companhia no futuro. A partir da reflexão sobre as desigualdades geradas pelo racismo estrutural no Brasil, a empresa chegou à compreensão de que o “ponto de partida” é diferente e que deveriam ter uma ação mais incisiva para reverter o quadro de executivos da empresa³⁶.

Fortalecendo o contexto do negócio

**Bayer
(Empresa química e
farmacêutica)**

Empresa de Ciências da Vida, focada em saúde e nutrição, lançou o Programa de Trainee Liderança Negra Bayer. A iniciativa objetiva, além da maior inclusão e diversidade, fortalecer a inovação e alcançar novos resultados, para abranger as necessidades da sociedade, por meio de olhares mais plurais³⁷.

Movimento *Black Money* e seu impacto no Brasil

Ao longo da história, houve o fortalecimento econômico de diversos grupos étnicos. As comunidades judaica e asiática, por exemplo, redirecionaram o consumo intragrupo para apoiar o desenvolvimento econômico de seu próprio círculo de pessoas. Esta ação fortaleceu essas organizações perante o mercado também. O redirecionamento do consumo para produtos e serviços produzidos e comercializados por pessoas negras segue esse mesmo raciocínio³⁸. O movimento *Black Money* tem como objetivo potencializar os afroempreendimentos, fazendo com que o dinheiro de uma parte da população circule entre ela mesma, de forma a desenvolver financeiramente e intelectualmente esse grupo³⁹.

A prática deriva de um ensinamento ancestral de convivência em comunidade, porém a consolidação desse movimento se deu nos Estados Unidos, no começo do século XX, com o empresário, político e jornalista Marcus Garvey. A prática sobrevive até os dias atuais, possibilitando que pessoas negras tenham referências em outros países, que também possuem uma população negra expressiva.

No Brasil, 29% dos negros que trabalham têm o seu próprio negócio, totalizando 14 milhões de empreendedores, que movimentam R\$ 359 bilhões em renda própria anualmente. Porém, 82% desses empreendedores não possuem CNPJ, 12% a mais do que as estatísticas de empreendedores não-negros e 57% deles acreditam que pessoas negras sofrem preconceito quando tentam abrir seu próprio negócio⁴⁰. O consumo da

³⁵ https://www.ey.com/pt_br/news/2020-press-releases/09/ey-traca-metas-para-ampliar-a-equidade-racial-dentro-da-empresa

³⁶ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/magazine-luiza-abre-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras.shtml>

³⁷ <https://liderancanegra.ciadetalentos.com.br/>

³⁸ <https://movimentoblackmoney.com.br/comprar-produtos-pensados-para-pessoas-negras>

³⁹ <https://marketingdecrecimento.com.br/black-money>

população negra no Brasil é responsável pela movimentação de R\$ 1,7 trilhão por ano (2017). Se a população negra brasileira formasse um país, seria o 11º país do mundo em termos populacionais e 17º em volume de consumo. Apesar disso, 72% dos consumidores negros consideram que não se veem representados em propagandas comerciais. Ainda nessa pesquisa, 82% da população negra gostaria de ser mais ouvida pelas empresas⁴¹. Diante de dados alarmantes sobre a disparidade de condições financeiras e de representatividade, há espaço para a criação e potencialização de negócios, produtos e serviços que sejam direcionados para a maioria étnica da nação.

De acordo com os consumidores brasileiros, 96% não comprariam de marcas que, de alguma forma, não respeitem a diversidade, 85% preferem marcas que promovam e apoiem iniciativas em prol de uma maior diversidade, enquanto 81% dos negros afirmam que não aceitam calados qualquer tipo de preconceito na comunicação. Se a população negra recebesse salários equiparados aos dos brancos, R\$ 776 bilhões seriam injetados por ano na economia⁴².

Iniciativas nacionais que fortalecem o investimento em organizações fundadas por negros

Há iniciativas nacionais que vêm gerando impacto em grande escala, ao investir em negócios criados por negros e em iniciativas que objetivam a equidade racial.

O Fundo Baobá para Equidade Racial, criado em 2011, é o primeiro fundo dedicado, exclusivamente, para a promoção da equidade racial para a população negra no Brasil. Eles trabalham principalmente por editais de financiamento. Sua atuação é dividida em três grandes dimensões: articulação social, mobilização de recursos e investimento programático, cujo público-alvo são organizações e lideranças negras comprometidas com o enfrentamento ao racismo. Parte significativa das doações efetivadas pelo Fundo Baobá são direcionadas para a região Nordeste do país, já que se configura como região estratégica para a promoção de equidade pela composição demográfica, histórico de resiliência e inovação no campo.

O edital Negras Potências, lançado em fevereiro de 2018, apoiou iniciativas e soluções de impacto que contribuem para o empoderamento de meninas e mulheres negras. Para fazer parte do edital, as organizações deveriam atingir a meta mínima, entre R\$10 mil e R\$100 mil, através da proporção de um terço arrecadado por financiamento coletivo e dois terços via complemento do Movimento Coletivo (parceria entre Benfeitoria, Instituto Coca-Cola e Movimento Coletivo). Aqueles que não conseguiram chegar na meta através dessa metodologia deveriam estornar o valor dos apoiadores. O projeto impactou diretamente mais de 100 famílias de diferentes lugares do país.

Em 2020, outra importante ação em parceria com a Fundação Lemann e a W.K. Kellogg Foundation foi lançada. Foi criado um fundo patrimonial de US\$ 2 milhões (R\$7,5 milhões), que é administrado pelo Fundo Baobá. Cerca de 5% dos rendimentos serão destinados a bolsas de estudo para estudantes negros em programas de pós-graduação nas áreas de saúde, educação e gestão pública, nas Universidades de Harvard,

⁴¹ <https://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/populacao-negra-movimenta-r-17-trilhao-no-brasil-revela-pesquisa-do-instituto-locomotiva/>

⁴² <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,entre-graduados-branco-ganha-quase-30-a-mais-que-negro,70002085985#:~:text=Se%20os%20negros%20recebessem%20sal%C3%A1rios,pir%C3%A2mide%20social%20subiram%20um%20degrau>

Columbia, Stanford, MIT, Illinois de Urbana-Champaign e Oxford. A partir deste ano (2020), os estudantes terão todas as despesas anuais custeadas. Como citado anteriormente, essa ação reitera transformações sociais que são sustentadas pelo investimento robusto em educação, ferramenta imprescindível de acesso ao mercado de trabalho e desenvolvimento econômico da população negra⁴³.

A PretaHub é um negócio social brasileiro, criado através do Instituto Feira Preta, fundado há 18 anos⁴⁴, que age a partir da relação entre produção, consumo, apropriação cultural, economia e empreendedorismo negro, entendendo o papel dessa população como fundamental na mudança estrutural da sociedade e do mercado. Ao alavancar o empreendedorismo negro, a organização prega que o consumo de produtos advindos de cadeias de fornecedores negros é fundamental para o reconhecimento de sua potência criativa e para o empoderamento racial dos empreendedores.⁴⁵

O poder da representatividade e personalização de produtos e serviços

O poder da representatividade já foi comprovado no trato com outros grupos minoritários ou subrepresentados nos espaços de poder, como mulheres e a comunidade LGBTQIA+.

Na questão de gênero, é emblemático o caso da indústria automotiva. Atualmente, as mulheres representam quase 50% do público consumidor de automóveis. As principais mudanças planejadas em algumas linhas de produção das montadoras foi a ampliação de oferta de cores, presença de vários porta-objetos, espelhos no quebra-sol e tecidos mais confortáveis nos bancos⁴⁶. Foi abandonada a convicção tradicional de compra do carro pela potencialidade mecânica, houve incremento de recursos para pesquisa e personalização de produtos, com vistas ao aumento o resultado financeiro.

Outra tendência mercadológica são produtos oferecidos para a comunidade LGBTQIA+, grupo responsável pela movimentação de R\$ 150 bilhões ao ano, no Brasil, com consumo⁴⁷. Pensando na potencialidade financeira desse grupo, na parada do orgulho LGBTQIA+ em São Paulo, marcas como Doritos, Burguer King e Skol lançaram produtos e brindes personalizados com a bandeira que representa o movimento. Apesar das organizações promoverem o consumo dos seus serviços, a personalização foi pensada para dar visibilidade para a causa. O público LGBTQIA+ reconheceu as ações como positivas, por proporcionarem representatividade midiática e gerarem locais de fala⁴⁸.

Na última década, com o avanço da tecnologia e dos meios de produção, foi possível diversificar a gama de oferecimento de produtos e serviços interessantes para diferentes públicos. Segundo uma pesquisa da Forbes nos Estados Unidos, 91% dos consumidores estão mais propensos a comprar produtos de marcas que ofereçam ofertas e recomendações de produtos que são relevantes para eles, enquanto 66%

⁴³ <https://fundacaolemann.org.br/noticias/bolsas-de-pos-graduacao-para-estudantes-brasileiros-negros>

⁴⁴ <https://pretahub.com/quem-somos/>

⁴⁵ Para conhecer mais negócios sociais com foco em empreendedorismo negro: <https://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2020/01/de-preto-para-preto-9-negocios-sociais-que-impactam-a-populacao-negra.shtml>

⁴⁶ <https://www.gazetadopovo.com.br/automoveis/e-a-cara-delas-12-carros-que-agram-as-mulheres-0wk846vceec3a9ilucdmybdigu/>

⁴⁷ <http://diversidade.blogsdagazetaweb.com/tag/insearch/>

⁴⁸ <http://www.formacerta.com.br/blog/por-que-personalizar-um-produto-entenda-o-poder-da-personalizacao/>

declara que não compram produtos ou serviços que não ofereçam uma experiência personalizada. Um exemplo seguindo esse raciocínio seria que uma mulher negra não teria interesse em comprar um produto específico para tipos capilares diferentes do dela. Ainda nesta pesquisa, 71% dos *millenials* (nascidos na década de 1980 até final da década de 1990), mais conhecidos no Brasil como “Geração Y”, reportaram que se sentem frustrados quando marcas enviam *e-mails* que eles consideram irrelevantes para si, os afastando de possíveis compras⁴⁹. Investir em experiência do consumidor e personalização de serviços é uma oportunidade de oferecer produtos que melhor se adequam às necessidades dos clientes⁵⁰, gerando valor agregado e reconhecimento por parte do público dos esforços da organização.

Empresas que desejam conquistar novos públicos e, assim, obter incremento no resultado financeiro devem oferecer produtos que se adequem à diversidade racial presente em seus territórios. A indústria de cosméticos, por exemplo, tem apresentado bons resultados ao oferecer produtos pensando na maior diversidade de cores de bases e corretivos. A marca de cosméticos Fenty Beauty, lançada pela cantora Rihanna Fenty, atraiu muitas consumidoras e consumidores a comprarem seus produtos a partir da estratégia de oferecer produtos adequados para todos os tons de pele. O catálogo de bases oferecido pela empresa, por exemplo, possui quarenta cores, demonstrando a preocupação ativa de oferecer personalização e boas experiências com a marca para todos os consumidores⁵¹.

Já no contexto da indústria de cosméticos no Brasil, a Avon foi a primeira marca a ter uma protagonista negra em uma campanha de maquiagem. Em 2018, lançaram uma campanha com dezoito tons de base, que foram criados para se adaptarem às nuances de mais de 94 milhões de brasileiras. Em 2019, lançaram uma linha de batons Nude Ultramatte, com nove opções de cores que contemplam diversas tonalidades de pele.

“Ao longo dos anos procuramos direcionar o nosso posicionamento como empresa para ampliar ainda mais o nosso público englobando diferentes perfis. O nosso foco em políticas de diversidade foi fundamental para fazer com que mais pessoas se sentissem representadas pelos nossos produtos e pelas bandeiras que levantamos.”

Danielle Bibas, VP de *Marketing* da Avon

Ainda em 2019, a Avon patrocinou o evento “Noite da Beleza Negra” do Ilê Aiyê, maior concurso de beleza negra do país. Todos os produtos usados no concurso foram da Avon, além disso foram responsáveis por treinar maquiadores e maquiadores que prepararam as candidatas. As ações da empresa têm como objetivo firmar o compromisso como marca que constantemente trabalha para apoiar mulheres na descoberta do poder transformador de si mesma, trabalhando a ideia de

⁴⁹ <https://www.forbes.com/sites/shephyken/2017/10/29/personalized-customer-experience-increases-revenue-and-loyalty/?sh=3cb54fbc4bd6>

⁵⁰ <https://www.forbes.com/sites/blakemorgan/2020/02/18/50-stats-showing-the-power-of-personalization/?sh=782fbb542a94>

⁵¹ <https://commonthreadco.com/blogs/coachs-corner/cosmetics-marketing-industry-trends>

empoderamento, de forma a estarem presentes e atuarem na sociedade de maneira consciente⁵².

Como podemos observar ao longo deste documento, ações diretas de desenvolvimento educacional e inclusão social apresentam impacto positivo no aumento do poder aquisitivo da população negra. Além do possível em investimento em projetos sociais, demonstramos também que as empresas podem gerar impacto por outros meios, como o treinamento, seleção e contratação de profissionais negros, ações que proporcionam ganhos em inovação e resolução de problemas para as empresas. Por último, demonstramos como as empresas constroem relações ganha-ganha, através da personalização de seus produtos e serviços para atender essa população. A inclusão social e financeira da população negra constitui potencialidade de desenvolvimento econômico para o país. É preciso que as empresas também se mobilizem nesta direção para tornarmos o Brasil uma nação com equidade racial e prosperidade.

Importância e parâmetros ESG para as empresas e o ISP como parte da solução

Conforme ressaltado na proposta de novo protocolo ESG adequado à realidade brasileira, vemos a importância de empresas endereçarem a equidade racial, em suas mais variadas facetas, na operação de seus negócios e políticas de responsabilidade social.

Além da adoção de políticas afirmativas e que busquem a maior inserção de colaboradores negros em suas quadros funcionais, existe a percepção crescente de que as empresas devem atuar em seus entornos e junto aos mais diversos *stakeholders* - não só acionistas, mas também clientes, colaboradores, território e entes públicos - alterando a realidade na qual atuam e apoiando a sociedade na solução. Em seção anterior, trouxemos evidências empíricas e *cases* de organizações que adotam políticas voltadas à promoção da equidade racial e perceberam ganhos do ponto de vista da demanda e também da oferta, seja pela mudança de cultura corporativa aberta à inovação, seja por atender às demandas reprimidas por produtos nichados e por empresas com olhar para o diverso.

Com a adoção de um novo protocolo ESG referendado por *asset managers* de peso no Brasil e em total sincronia com as linhas de atuação de grandes investidores institucionais internacionais - como fundos de pensão e fundos soberanos - a busca por equidade racial traz uma nova dimensão positiva para as empresas: balanços mais saudáveis, com o acesso ao mercado internacional de crédito, em condições mais favoráveis e a atração de investidores com apetite por empresas ESG.

Um resultado sintomático de que empresas aderentes aos protocolos ESG são consideradas mais sustentáveis e com melhores expectativas de futuro pelo mercado já está refletido em indicadores como o S&P500 ESG Index e o ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial). Desde que foram criados, esses índices, que incorporam critérios de exclusão e ponderação com base em critérios de sustentabilidade, já

⁵² <https://propmark.com.br/anunciantes/diversidade-esta-no-centro-das-aco-es-da-avon/>

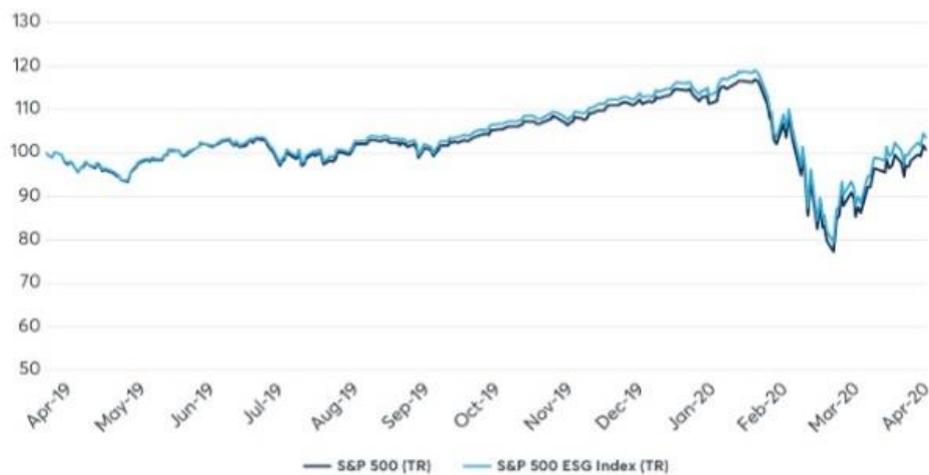
performam melhor do que seus originais S&P500⁵³ (vide gráfico abaixo) e Ibovespa (o ISE apresentou rentabilidade de 204% desde sua criação, contra 175% do Ibovespa no mesmo período⁵⁴).

Historical Performance

* Data has been re-based at 100



Historical Performance 1 Year Returns



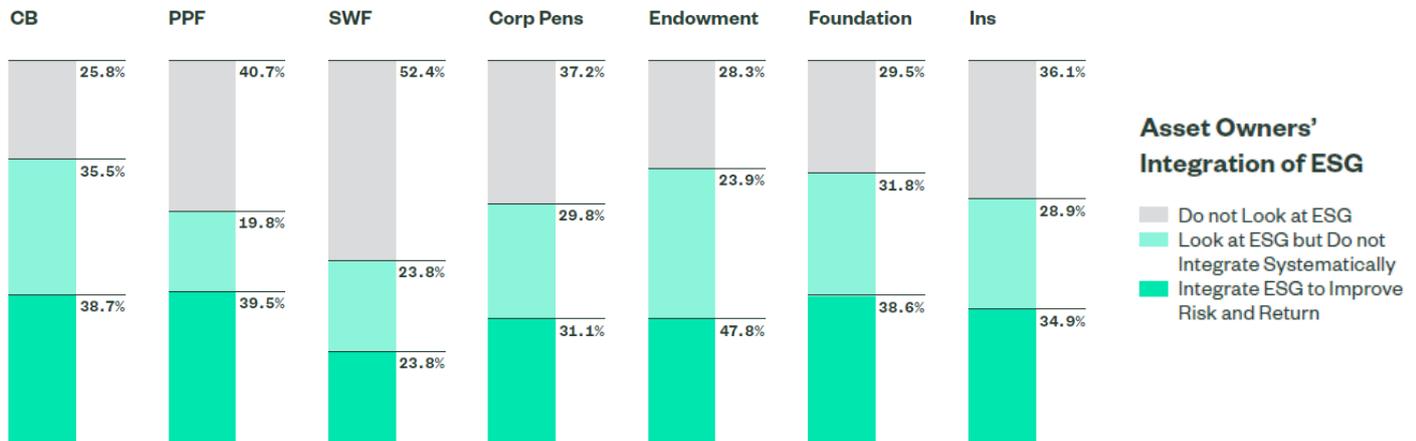
Uma importante evidência do apetite por empresas ESG é encontrada em pesquisa publicada em 2019 pela State Street Global Advisors⁵⁵ junto a 427 investidores institucionais, mostrando que, para a maior parte das categorias desses investidores, já é prática o uso de critérios ESG para a tomada de decisões alocativas, seja através de uma integração sistemática, seja parcialmente. A relevância dos critérios ESG junto a *Endowments* e Fundações demonstra como o setor filantrópico tem sido vanguarda no tema (vide gráfico). Nos Estados Unidos, os 10 maiores fundos patrimoniais

⁵³ <https://www.spglobal.com/spdji/en/indices/equity/sp-500-esg-index/#overview> e <https://www.cmegroup.com/education/articles-and-reports/why-esg-is-outperforming-the-sp-500.html>

⁵⁴ <https://www.infomoney.com.br/cotacoes/ise/>

⁵⁵ <https://www.ssga.com/library-content/pdfs/official-institutions-/how-sovereign-asset-owners-think-about-esg.pdf>

(*endowments*) de universidades somam juntos mais de US\$ 200 bilhões em ativos⁵⁶ e são clientes preferenciais de *asset managers* e cobiçados como investidores por todos os tipos de empresas, tendo em vista seu caráter de longo prazo.



CB: Central Banks | PPF: Public Pension Funds | SWF: Sovereign Wealth Funds | Corp Pens: Corporate Pension Plans | Ins: Insurance Firms

No tocante às temáticas, os quesitos sociais do ESG ainda não tinham, em 2019, a proeminência, em comparação com critérios de governança e ambientais, que ganharam com o advento da pandemia de Covid-19 e os protestos em função da morte de George Floyd. Segundo os autores, “*questões sociais são uma prioridade muito menor, talvez por serem mais difíceis de definir e sua transmissão em risco e retorno é percebida como menos direta*”. No entanto, dentre as temáticas sociais lembradas, nota-se a relevância dos “Direitos Humanos” e da “Equidade Social e Diversidade”.

⁵⁶ <https://www.bestcolleges.com/blog/university-endowments-college-decision/>

CB	PPF	SWF	Corp Pension	Endowment	Foundation	Insurers
Corporate Governance	Corporate Governance	Climate Change	Corporate Governance	Corporate Governance	Transparency	Corporate Governance
Climate Change	Corruption	Corporate Governance	Shareholder Rights	Renewable Energy	Corporate Governance	Climate Change
Shareholder Rights	Climate Change	Corruption	Climate Change	Shareholder Rights	Shareholder Rights	Renewable Energy
Renewable Energy	Shareholder Rights	Shareholder Rights	Financial Stability	Climate Change	Financial Stability	Shareholder Rights
Transparency	Renewable Energy	Transparency	Transparency	Financial Stability	Corruption	Financial Stability
Corruption	Transparency	Financial Stability	Corruption	Transparency	Climate Change	Social Equality and Diversity
Human Rights	Financial Stability	Natural Resources	Human Rights	Corruption	Renewable Energy	Transparency
Social Equality and Diversity	Human Rights	Renewable Energy	Renewable Energy	Infrastructure	Human Rights	Corruption
Infrastructure	Social Equality and Diversity	Human Rights	Social Equality and Diversity	Human Rights	Infrastructure	Human Rights
Employment	Infrastructure	Infrastructure	Waste Management and Pollution	Waste Management and Pollution	Waste Management and Pollution	Infrastructure

■ Governance
 ■ Environmental
 ■ Social
 "Corp pension" refers to corporate pension plans

Source: Center for Applied Research. System-wide issues are ranked in the order of likelihood of institutional types considering them as important.

Reforçando essa tendência, o estudo *The Growth Opportunity of a Century - Are you ready for the ESG change?*, publicado em 2020 pela PwC de Luxemburgo, apontou que 77% dos investidores institucionais entrevistados planejam parar investir em produtos que não são ESG, nos próximos 2 anos⁵⁷. O estudo prevê também que, já em 2025, 57% dos ativos em fundos mútuos na Europa estarão alocados em fundos com parâmetros ESG. Ao propor um *roadmap* para corporações que queiram alinhar-se ao mundo ESG, o relatório é taxativo sobre a importância de políticas de recursos humanos mais inclusivas:

Adopt a sustainable approach to human resources
 There are numerous operational aspects of the corporate structure that managers can and should reshape in order to ensure that ESG considerations are deeply anchored in their organisational philosophies. Firstly, managers must take steps to reconfigure their HR policies to ensure that they are conducive to both diversity and inclusion. This has the capability to not only boost equality and close the wage and opportunity gap but is also commonly accepted to enhance engagement with stakeholders, enhance innovation and boost financial performance. This extends also to improving pay and promotion transparency, which is being increasingly regarded as instrumental to building trust between employers and employees, as well in addressing concerns of gender and racial wage gaps. Increasing transparency can help build a culture of trust and collaboration, which will in turn help managers to attract and retain talent.

Na mesma linha e reforçando a hipótese de que o interesse de investidores por empresas ESG tem também raízes egoístas (e não só altruístas), o estudo *Delivering*

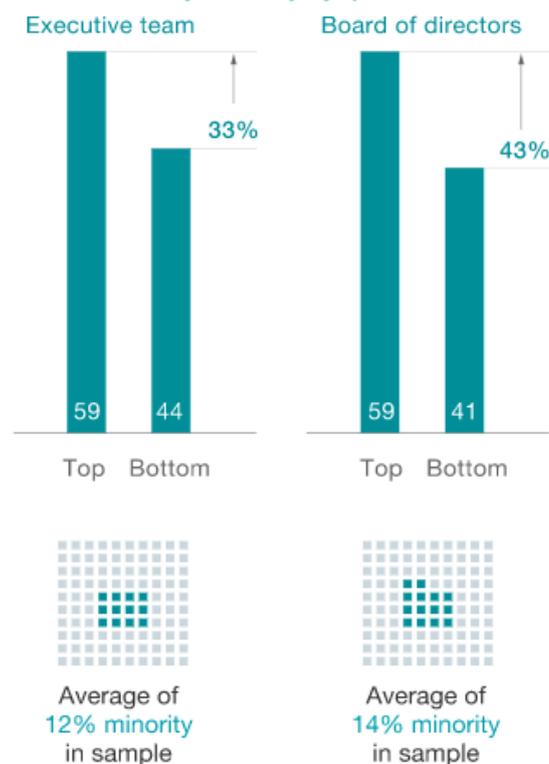
⁵⁷ <https://www.pwc.lu/en/sustainable-finance/esg-report-the-growth-opportunity-of-the-century.html> e <https://esgclarityasia.com/esg-fund-assets-in-europe-to-overtake-conventional-products-by-2025/>

*through Diversity*⁵⁸, publicado ainda em 2018 pela consultoria McKinsey, aponta correlação positiva entre performance financeiras e a existência de maior equidade no quadro de colaboradores, seja ela racial ou de gênero. Assim, apesar da ainda baixa representatividade de mulheres e minorias étnicas no quadro de grandes empresas, aquelas mais diversas tendem a se situarem também entre as mais lucrativas.

Ethnic diversity in the executive team and board correlates with stronger profitability.

Likelihood of financial performance above national industry median, %

Ethnic minority diversity by quartile¹



¹Average earnings-before-interest-and-taxes (EBIT) margin 2011–15. Results are statistically significant at p-value <0.05.

Com a tendência crescente de grandes fundos de pensão, fundos soberanos e *endowments*, sem mencionar grandes casas financeiras como a BlackRock, adotarem critérios ESG mais restritos, tem surgido iniciativas no mercado financeiro com o objetivo com o uniformizar entendimentos e métricas globais sobre os critérios ESG. Com esse intuito, uniram forças no segundo semestre de 2020 o IBC (*International Business Council*), o WEF (*World Economic Forum*) e as *Big-4* empresas de auditoria internacional (Deloitte, EY, KPMG e PwC) para a produção do *white paper Measuring*

⁵⁸ <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity#>

*Stakeholder Capitalism Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*⁵⁹, que contou com o processo de escuta de mais de 203 *stakeholders* envolvidos com o tema, de empresas associadas e não-associadas ao IBC a investidores, ONGs, entre outros.

Ao longo de suas mais de 90 páginas, o documento de caráter propositivo e autoregulatório indica um modelo de avaliação de empresas que considere 4 pilares: Planeta, Gente, Governança e Prosperidade, em analogia direta com os 3 elementos ESG (Ambiente, Social e Governança) e com a inclusão de um fator que “ressalte a prosperidade das sociedades e o papel que as empresas têm em servir de combustível para o crescimento econômico, a inovação e o compartilhamento de riquezas”⁶⁰.

 Principles of Governance	 Planet	 People	 Prosperity
The definition of governance is evolving as organizations are increasingly expected to define and embed their purpose at the centre of their business. But the principles of agency, accountability and stewardship continue to be vital for truly “good governance”.	An ambition to protect the planet from degradation, including through sustainable consumption and production, sustainably managing its natural resources and taking urgent action on climate change, so that it can support the needs of the present and future generations.	An ambition to end poverty and hunger, in all their forms and dimensions, and to ensure that all human beings can fulfil their potential in dignity and equality and in a healthy environment.	An ambition to ensure that all human beings can enjoy prosperous and fulfilling lives and that economic, social and technological progress occurs in harmony with nature.

Dentro do pilar de Gente - ou seu similar Social - ganha destaque a construção de indicadores padronizados para endereçar os ODS 1, 3, 4, 5, 8 e 10, através dos subtópicos Dignidade e Igualdade, Saúde e Bem-Estar, e Habilidades para o Futuro.

Para o primeiro subtópico de Dignidade e Igualdade, são propostas 2 métricas-núcleo adaptadas a partir do GRI (*Global Reporting Initiative*) e que estão em direta correlação com o tema de equidade racial abordado no presente documento. O primeiro considera a distribuição dos “*colaboradores por idade, gênero e outros indicadores de diversidade*”, sendo a origem étnica um deles, e a equiparação salarial para essas instâncias de diversidade, considerando cargos e locais de trabalho:

⁵⁹ <https://www.weforum.org/reports/measuring-stakeholder-capitalism-towards-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation>

⁶⁰ “*The inclusion of prosperity as the fourth pillar takes this project’s work beyond simply “ESG”, highlighting the importance of prosperous societies and the role of businesses in fuelling economic growth, innovation and shared wealth.*”

Theme	People: Core metrics and disclosures	Sources
Dignity and equality	Diversity and inclusion (%) Percentage of employees per employee category, by age group, gender and other indicators of diversity (e.g. ethnicity).	GRI 405-1b
Rationale Empowering and promoting social and economic inclusion, irrespective of age, sex, disability, race, ethnicity, origin, religion or other status is an important aspect of good people management. Gender and ethnic/cultural diversity, particularly within executive teams, are closely correlated to both financial and non-financial performance and enhance the stability of companies across the globe. More diverse companies are better able to innovate, attract top talent, improve their customer orientation, enhance employee satisfaction and secure a licence to operate. Inclusion and diversity are likely to become core to an organization's business model in the future. Companies that focus on improving inclusion and diversity in their workforce can reap both tangible and intangible benefits.		
Additional commentary Ethnicity issues have received renewed focus with recent events across the globe, including the Black Lives Matter movement. Reporting on these aspects provides an opportunity to identify disparities within the organization and helps improve the culture across the value chain. The suggested age groups for reporting on this disclosure are: under 30 years old, 30-50 years old and over 50 years old.		
Dignity and equality	Pay equality (%) Ratio of the basic salary and remuneration for each employee category by significant locations of operation for priority areas of equality: women to men, minor to major ethnic groups, and other relevant equality areas.	Adapted from GRI 405-2
Rationale Corporate policies promoting pay equality reflect an organization's culture and help companies bridge diversity gaps, attract talent and drive long-term competitiveness. Inclusion and diversity can only be achieved by promoting equal pay and by providing equal remuneration for the same jobs, to address social disparity and to maximize professional opportunities for all people irrespective of gender, colour, caste, creed, religion and other diversity aspects. Organizations in which racial and other discrimination imbalances exist expose themselves to reputational and potential legal risk.		
Additional commentary Refer to the guidance provided in the GRI Standard 405 for reporting on this metric. For reporting on ethnic pay equality, adopt a methodology similar to GRI 405-2, focusing on ethnic groups. The major and minor ethnic group would be based on the significant locations of organizations' operations.		

Do ponto de vista da prosperidade, o documento traz também o total do investimento social como uma de suas métricas expandidas, demonstrando como o papel ativo das empresas para a transformação do entorno (“para fora de suas portas”) já é visto como relevante por importantes *stakeholders* do mundo ESG. Segundo os autores, “a medição do investimento social continua a evoluir à medida que os setores público e privado tentam medir suas contribuições para as comunidades e sociedades onde vivem e trabalham. Atividades sociais corporativas, que podem ter começado enfrentando desafios nas comunidades locais com investimentos na comunidade (por exemplo, contribuições em dinheiro para parceiros da comunidade), se expandiram para incluir outros tipos de investimento social, como envolvimento de funcionários, o uso da influência da empresa para levantar fundos de terceiros, desenvolvimento de produtos com finalidade social e muito mais”.

Theme	Prosperity: Expanded metrics and disclosures	Sources
Community and social vitality	Total Social Investment (\$) Total Social Investment (TSI) sums up a company's resources used for "S" in ESG efforts defined by CECV Valuation Guidance.	CECV Valuation Guidance
Rationale This metric is a more inclusive definition of community investment, which seeks to capture the multiple ways in which companies can demonstrate their investment in social activities beyond traditional charitable giving.		

Uma métrica ESG que considere o investimento social privado das empresas vai ao encontro de movimentos como o Pledge 1%⁶¹ que motiva a doação por empresas da ordem de 1% para organizações da sociedade civil de sua escolha - seja em *equity*, seja em voluntariado, seja em produtos, seja em lucros. Com mais de 8.500 empresas signatárias voluntariamente em mais de 100 países⁶², o manifesto prega - inspirado em campanhas como o Giving Pledge⁶³ e o Generation Pledge⁶⁴ que focam em indivíduos e herdeiros ricos - que empresas são capazes de liderar mudanças econômicas e sociais através da mudança de cultura das empresas. Além de benefícios altruísticos, o Pledge 1% argumenta que ao doarem as empresas podem auferir também benefícios próprios, como gozar de melhor imagem perante seus consumidores e colaboradores (atuais e potenciais).

Benefits of Pledging 1%

Pledge 1%'s community of like-minded leaders will help build your network.

- Position your company as an influencer in the movement.
- Connect with other Pledge 1% members and gain extra visibility and perks at major events.
- Leverage our platform to talk about your company's story and values.
- Be seen as a leader and pioneer in the industry.

Pledge 1% boosts your bottom line.

- 87% of consumers believe corporations should place equal weight on business and supporting communities.
- 59% of Americans are more likely to buy a product associated with a corporate-nonprofit partnership.
- Companies with engaged employees see a 26% higher revenue per employee & 13% higher total returns to stakeholders.

Pledge 1% helps you hire and keep top talent.

- 60%+ of Millennials state that a "sense of purpose" is a key reason why they work for their current employers.
- Companies with giving programs have 2.3 times the employee retention rate.

Pledge 1% is easy to implement.

- Receive turn-key solutions to engage employees, consumers, and partners around your program.
- Gain access to tools to launch and grow your giving program and 1-on-1 advice from the Pledge 1% team.

⁶¹ <https://pledge1percent.org/>

⁶² <https://www.forbes.com/sites/timothyjmclimon/2019/05/13/pledging-1-percent-to-charity-made-easy-for-companies/?sh=2dca665165b1>

⁶³ <https://givingpledge.org/>

⁶⁴ <https://www.generationpledge.org/>

A influência e resultados de documentos como o elaborado pelo WEF e as Big-4 e também de movimentos como o Pledge 1% poderão ser sentidos nos próximos anos. No entanto, já existem iniciativas consolidadas de análise ESG que contemplam a diversidade racial e os investimentos sociais privados realizados por empresas. Nas próximas seções, traremos um mapeamento nacional e internacional de gestores de recursos com atuação ESG, que buscam incorporar esses temas em seus mecanismos de tomada de decisão e que já afetam positivamente o balanço de empresas que optaram por essas práticas.

Integração ESG por gestoras de ativos pelo Mundo

Como apresentado anteriormente, há uma crescente conscientização sobre a influência de fatores ambientais, sociais e de governança no desempenho das organizações. A sustentabilidade de um negócio é um dos fatores mais importantes para nortear os investimentos realizados por investidores institucionais, e a longevidade de uma organização está diretamente ligada às ações que garantam a sua existência nas próximas décadas, para muito além dos dados contábeis e econômicos tradicionalmente relatados. No contexto contemporâneo, a avaliação das empresas tornou-se mais complexa com a necessidade de contemplar ativos intangíveis como, por exemplo, a reputação ou mesmo o risco reputacional de uma marca⁶⁵.

O valor total de ativos sobre gestão de fundos que levam em consideração aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) aumentou substancialmente nos últimos quatro anos, passando de US\$ 22,9 trilhões em 2016, para US\$ 40,5 trilhões em 2020, segundo a pesquisa da Opimas, consultoria americana de mercados de capital⁶⁶. A pesquisa realizada levou em consideração produtos que, mesmo não nomeados como ESG ou sustentável para as empresas, apresentam relação com as métricas ESG em seu portfólio. Fundos que apresentam relação com as métricas ESG representam 75% dos fundos nos Estados Unidos, enquanto na Europa já representam 82% dos ativos em fundos⁶⁷.

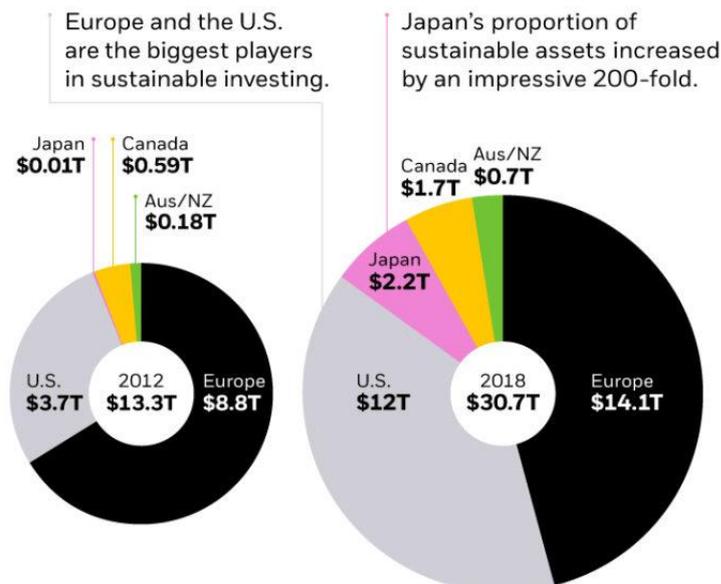
⁶⁵ Sobre o risco reputacional em tempos de pandemia: <https://www.ft.com/content/3615ceb2-abbe-11ea-abfc-5d8dc4dd86f9>

⁶⁶ <http://www.opimas.com/research/570>

⁶⁷ <https://www.pionline.com/esg/global-esg-data-driven-assets-hit-405-trillion>

Global growth in sustainable investments (USD\$ Trillion)

Europe is well ahead of the sustainable investing curve, and specific legislation is fundamentally shaping the industry.



Source: Global Sustainable Investment Alliance, Mar 2019

68

Há um movimento em massa de fundos internacionais que têm integrado métricas ESG para incorporar empresas em seus portfólios. A BlackRock, maior gestora de fundos de investimento do mundo, com US\$ 7,43 trilhões de ativos sob gestão (em 2019), está em processo de incorporação de métricas ESG para avaliar toda sua carteira. De acordo com a organização, as ações para integrar a sustentabilidade no processo de investimento refletem a diversidade dos clientes atendidos, que reconhecem a responsabilidade da gestora para a transformação do mercado financeiro. Hoje, todas as equipes de investimento da BlackRock possuem métricas próprias de integração ESG, devendo, de forma obrigatória, emitir uma declaração formal de integração ESG para sustentar a respectiva abordagem pretendida para o portfólio de investimentos⁶⁹.

A Amundi, maior companhia de investimentos da Europa, anunciou, em 2018, um plano de três anos para integrar valores ESG em todas as carteiras de investimento que administram⁷⁰. Os critérios utilizados se baseiam na metodologia “Best-In-Class”, que consiste em classificar as práticas ESG de acordo com o setor em que opera. Até junho de 2020, € 310 bilhões foram investidos em fundos ESG da companhia⁷¹. Como exemplo, setores com maior influência sobre a emissão de gases estufa, como o automotivo, apresentam peso maior nos fatores ambientais e sociais, tendo em vista a responsabilidade na contenção dos danos causados ao meio ambiente e às comunidades adjacentes locais (vide tabela abaixo). A gestora também exclui de seu portfólio de investimento companhias que atuem na produção de armamentos ou que infrinjam

⁶⁸ <https://www.visualcapitalist.com/rise-of-sustainable-investing/>

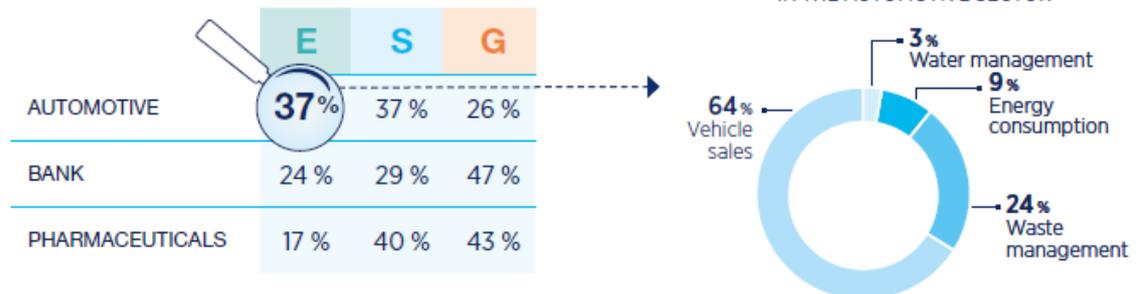
⁶⁹ <https://www.blackrock.com/ch/individual/en/literature/publication/blk-esg-investment-statement-web.pdf> e <https://www.blackrock.com/ch/individual/en/themes/sustainable-investing/esg-integration>

⁷⁰ <https://www.amundi.com/int/ESG/ESG-Amundi-s-action-plan-for-2021>

⁷¹ <https://www.amundi.com/int/Common-Content/Insttit/Services-aux-professionnels/2019-01-Responsible-Investment/Responsible-Investing>

algum dos três princípios da Global Compacto sem que apresentem ações de correção críveis⁷².

EXAMPLE OF WEIGHTINGS:



O JP Morgan Chase também se comprometeu a incorporar fatores ESG em seus fundos. Para tal, utilizam as métricas ESG para atingir dois principais objetivos:

1. Aprimorar análises de risco-retorno de longo prazo, através da inclusão de fatores ESG com materialidade financeira às análises e tomadas de decisão de investimento. Além de fatores clássicos de governança (qualidade dos conselhos, salários de altos-executivos e direitos de acionistas), o banco cogita a inclusão de temáticas como a destinação resíduos sólidos, direitos dos trabalhadores, diversidade e outros;
2. Oferecer a clientes mais engajados um portfólio de *Sustainable Investment Strategies*, que engloba à análise uma gama maior de fatores ESG específicos aos interesses do cliente, podendo ter materialidade financeira ou não.

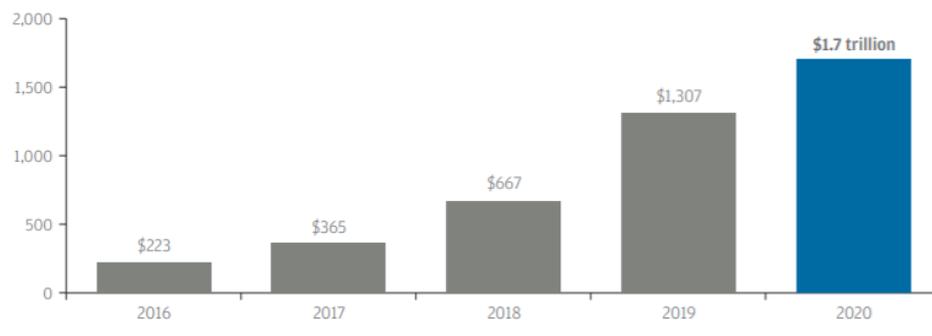
Nesse processo, o banco desenvolveu um sistema de pontuação para avaliar a integração ESG dentro de seus times de investimento⁷³. Para tal, criaram um núcleo de estudos sobre métricas ESG, denominado *Sustainable Investment Leadership Team-ESG Data & Research Working Group*, composto pelo time de investimentos sustentáveis, *senior portfolio managers*, analistas de *research* e especialistas em relação com investidores dentro de seus quadros. Como resultado, o banco atingiu US\$ 1,7 trilhões (em 2020) em fundos integrados a critérios ESG⁷⁴.

⁷²https://www.amundi.com/int/ezjscore/call/ezjscamundibuzz::sfForwardFront::paramsList=service=ProxyGedApi&routeld=_dl_MGlyNGU5MWQ00GNhN2UzNTllYWZkMjdiNTQwY2Q5N2Q_download

⁷³<https://www.esgtoday.com/jp-morgan-am-introduces-new-scoring-system-to-evaluate-esg-integration/>

⁷⁴ https://am.jpmorgan.com/blob-gim/1383683505205/83456/JPM52791_JPMAM_ESG_Integration_Brochure.pdf

EXHIBIT 1: GROWTH OF OUR ESG INTEGRATED ASSETS UNDER MANAGEMENT



Source: J.P. Morgan Asset Management; data as of March 31, 2020.

Por fim, de acordo com pesquisa da Morningstar, fundos ESG apresentam maior longevidade do que os fundos que não integram esses critérios. Em média, 77% dos fundos ESG que estavam no mercado há 10 anos continuam existindo, comparado a um índice de sobrevivência de apenas 46% entre fundos tradicionais. A BlackRock, menciona ainda que 88% dos fundos com índices sustentáveis tiveram performance superior na comparação com seus contrapartes não- sustentáveis⁷⁵.

Estratégias de Equidade Racial no “S” de ESG

Como mostrado anteriormente, grandes gestoras internacionais vêm utilizando metodologias ESG, por acreditarem em seu poder como instrumento para qualificar investimentos. Na outra ponta, companhias e empresários têm aumentado seu engajamento em questões sociais e ambientais e até mesmo feito um *mea culpa* quanto à falta de compromisso com a equidade racial, desenvolvendo, dentro de suas políticas ESG, medidas para reverter o racismo estrutural⁷⁶.

A seguir, apresentamos como a temática da equidade racial tem sido incorporada ao fator Social (o S do ESG) pelas grandes casas de investimento do mundo e que podem servir de inspiração para empresas e gestoras no Brasil em ações “para dentro e para fora de suas porteiras”.

BlackRock

A BlackRock lançou, em 2020, um pacote de ações de investimento e de práticas internas para avançar em equidade racial e inclusão. Segundo o Diretor Presidente da empresa, Larry Fink, “*precisamos usar nossa voz e trabalhar com outras pessoas para defender mudanças em nosso setor e em toda a sociedade de maneira mais ampla*”. Atualmente a companhia emprega cerca de 16 mil funcionários globalmente, sendo apenas 3% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras, enquanto a representação de negros em todos os níveis da companhia é de 5%. Até 2024, estipularam a meta de dobrarem a representação de negros em cargos de liderança e de chegar a 30% de representação negra em toda a companhia.

⁷⁵<https://www.financial-planning.com/articles/blackrock-joins-allianz-invesco-saying-esg-outperformed>

⁷⁶<https://www.investmentexecutive.com/news/industry-news/supporting-racial-justice-through-esg-investing/>

Para alcançar esses objetivos, a BlackRock desenhou 3 frentes de atuação⁷⁷:

1. *BlackRock Talent and Culture:*

- a. Guiar e desenvolver planos de carreira para os profissionais negros da organização;
- b. Focar na gestão de pessoas, com foco em retenção de profissionais negros, através de estratégias ativas de inclusão;
- c. Aumentar o comprometimento em recrutar profissionais negros;
- d. Aumentar a consciência sobre questões relacionadas à equidade racial, através de cursos mandatórios sobre equidade racial para todos os colaboradores;
- e. *Accountability* (transparência) e melhoria das métricas de diversidade;

2. *Our Role as a Fiduciary on Behalf of our Clients:*

- a. Aumentar as parcerias com negócios liderados por grupos minoritários;
- b. Desenvolver e lançar produtos focados em equidade racial e justiça social;
- c. Promover a diversidade entre as organizações em que investem.

3. *Policy and Social Impact in the Communities where we operate:*

- a. Continuar a contribuir para políticas públicas, a partir de parcerias com outras organizações, para gerar impacto e mudanças positivas para a sociedade;
- b. Continuar a liderar a indústria com transparência de dados sobre a diversidade na BlackRock;
- c. Através da BlackRock Foundation, realizarão um total de US\$ 10 milhões em investimento social privado para dar suporte às comunidades negra e latina nos EUA. Desse montante, alocarão US\$ 2 milhões para organizações nacionais focadas em uma justiça igualitária e US\$ 3 milhões para organizações com o mesmo propósito nas cidades em que operam fisicamente (Nova Iorque, Atlanta, Los Angeles e São Francisco). O restante do investimento será destinado para o desenvolvimento de empreendedores sociais negros e latinos⁷⁸.

JP Morgan Chase

Em consonância com o movimento crescente para adereçar as desigualdades raciais nos Estados Unidos, a JP Morgan Chase irá investir US\$ 30 bilhões para avançar na agenda de equidade racial nos próximos 5 anos. Segundo Jamie Dimon, *Chairman e CEO* do banco, “podemos fazer mais e melhor para quebrar os sistemas que propagaram o racismo e a desigualdade econômica generalizada, especialmente para

⁷⁷ <https://www.blackrock.com/corporate/about-us/social-impact/advancing-racial-equity>

⁷⁸ <https://www.blackrock.com/corporate/about-us/social-impact/advancing-racial-equity>

negros e latinos. Já passou da hora da sociedade lidar com as desigualdades raciais de uma forma mais tangível e significativa.”.

As ações apresentam perspectivas de influência em políticas públicas, geração de crédito para empreendedores negros, investimentos em filantropia e suporte aos funcionários das empresas. Elas se dividem em quatro principais áreas:

1. *Promote and Expand Affordable Housing and Homeownership for Underserved Communities*
 - a. 40.000 novas linhas de hipoteca para famílias negras e latinas (US\$ 8 bilhões);
 - b. 20.000 refinanciamentos de hipotecas (US\$ 4 bilhões);
 - c. Financiamento de 100.000 aluguéis em unidades acessíveis, além do investimento em fundações comunitárias e fundos para a construção e reabilitação de moradias acessíveis para famílias com baixa renda nos Estados Unidos (US\$ 14 bilhões).
2. *Grow Black and Latino-owned Business*
 - a. Prover 15.000 linhas de empréstimo para pequenos negócios em comunidades de maioria negra e latina (US\$ 2 bilhões);
 - b. Aumento das compras junto a fornecedores negros e latinos (US\$ 750 milhões).
3. *Improve Financial Health and Access to Banking in Black and Latino Communities*
 - a. Auxiliar 1 milhão de pessoas a abrirem contas correntes ou de poupança de baixo custo;
 - b. Investimento de até US\$ 50 milhões (via capital e depósitos) em *Minority Depository Institutions* (MDI) e *Community Development Financial Institutions* (CDFI) liderados por negros ou latinos, além de continuar o programa de mentoria a assessoria a essas instituições.
4. *Accelerate Investment in our Employess and Build a More Diverse and Inclusive Workforce*
 - a. Continuar a investir em uma força de trabalho mais representativa racialmente;
 - b. Prover treinamentos financeiros para os colaboradores nos Estados Unidos;
 - c. Disponibilizar US\$ 2 bilhões em investimento social privado nos próximos 5 anos para alavancar uma recuperação econômica inclusiva, dando suporte para comunidades negras, latinas e outros grupos vulneráveis⁷⁹.

Outros bancos e gestoras

Se BlackRock e JP Morgan apresentam um enfoque ESG completo - com a adoção de políticas afirmativas, investimento social privado para a equidade racial e também

⁷⁹<https://www.jpmorganchase.com/news-stories/jpmc-commits-30-billion-to-advance-racial-equity>

integração do protocolo ESG aos seus produtos de investimento - a maioria dos bancos e gestores de ativos pelo mundo tem iniciado seus esforços por mais sustentabilidade através da oferta de produtos de investimentos com crivos ESG.

A gestora alemã MEAG, com US\$ 334 bilhões sob gestão, aderiu ao PRI (*Principles for Responsible Investment*) da ONU e já considera critérios de exclusão e fatores ESG em todos seus fundos. Dentre os critérios Sociais, são elencados, dentre outros: a) diligência com direitos trabalhistas; b) princípio não discriminatório em contratações; c) condições justas de trabalho, remuneração apropriada, promoção da capacitação e oportunidades educacionais; e d) liberdade de reunião e sindicato⁸⁰.

Já o TD Bank, fundado em 1855 no Canadá e com mais de US\$ 270 bilhões sob gestão, incorpora as seguintes variáveis de decisão não-financeiras no âmbito social de seu ESG: a) direitos humanos; b) impacto e contratação de colaboradores na comunidade local; c) uso de trabalho infantil; d) condições de trabalho; e) saúde e segurança; e f) política anticorrupção⁸¹. No caso canadense, em que existe uma histórica política pró-migração e grande presença de imigrantes de origem asiática, a análise da variável “contratação de pessoas da comunidade” assemelhasse muito à verificação de políticas afirmativas com foco em equidade racial.

Com sede na Suíça e atuando como *private bank*, a Globalance é uma empresa do Sistema B e tem se destacado não só como gestora de grandes fortunas, mas também na elaboração e avaliação de *footprint* de investimentos com foco em critérios ESG. Através de uma abordagem individual de cada empresa investida (e depois no agregado do portfólio), é possível verificar *cases* em que o “aumento do acesso a informação, educação e treinamento” e a “provisão de educação básica em regiões com baixa oferta” são considerados fatores positivos para a decisão de investimento em uma empresa⁸².

Como exemplo latino-americano, temos o Grupo Bancolombia, um dos maiores e mais lucrativos do país⁸³ e considerado como um dos mais sustentáveis do mundo, segundo o Índice de Sustentabilidade Global do Dow Jones⁸⁴. Em seu modelo de sustentabilidade, o grupo inclui diretrizes como direitos humanos e inclusão não só para seus recursos humanos, como também para a política de compras, decisão de investimentos e concessão de empréstimos.

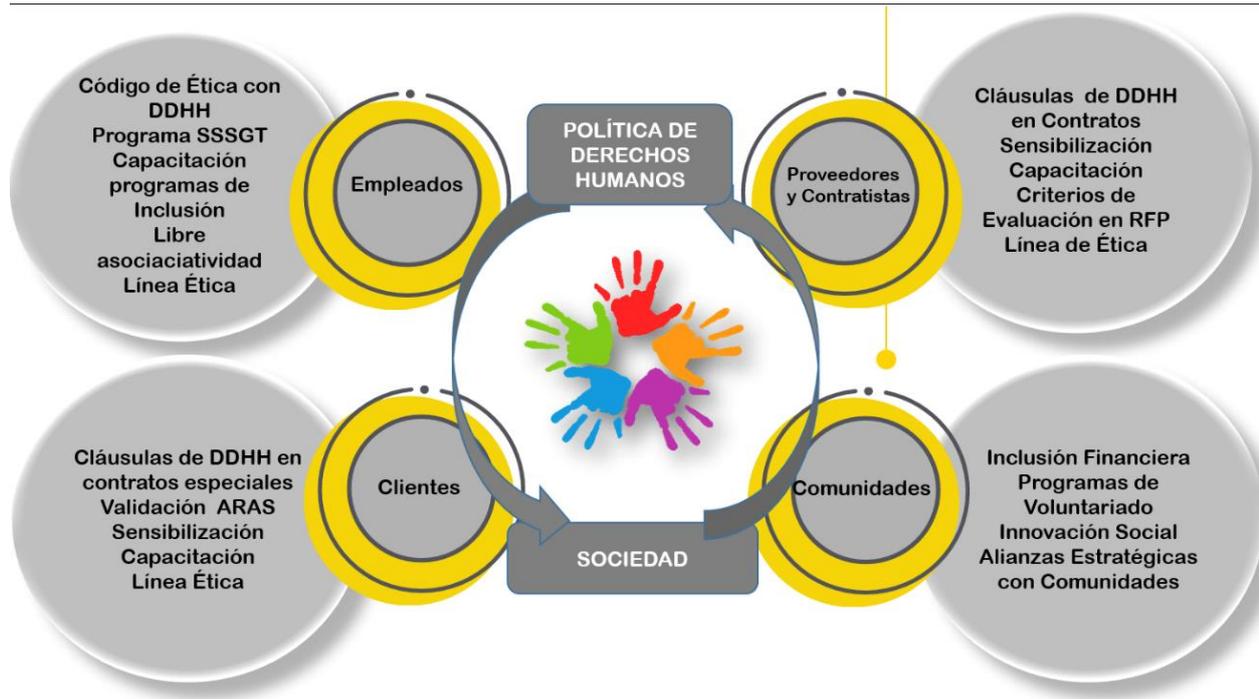
⁸⁰ <https://www.meag.com/de/investieren/privatkunden/6458.html>

⁸¹ https://www.td.com/ca/en/asset-management/documents/institutional/pdf/INST_ESG_Factors-EN.pdf

⁸² <https://footprint.globalance-bank.com/en/assets/ntt-docomo-1>

⁸³ <https://www.larepublica.co/finanzas/bancos-con-mayores-ganancias-resultados-financieros-a-septiembre-2019-2939226>

⁸⁴ <https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/acerca-de/informacion-corporativa/sostenibilidad/reporte-de-sostenibilidad/modelo-de-sostenibilidad/>



Por fim, vale mencionar a iniciativa inédita da *fintech* OpenInvest, com foco em investimentos de impacto e ESG. A plataforma ofertou aos seus clientes uma ferramenta para alocação de investimento com base em indicadores de Justiça Racial. Assim, a plataforma atribui maior peso a empresas que fixam metas quantitativas para diversidade racial dentro de seu quadro funcional e que publicam regulamente relatórios sobre o tema⁸⁵. Com mais de US\$ 55 milhões sob gestão e uma base de 520 clientes⁸⁶, essa iniciativa demonstra a importância que investidores individuais - pequenos, médios e grandes - já têm, ao fomentar boas práticas de equidade racial por empresas e influenciar gestoras de ativos.

	Utilização de métricas ESG		Diversidade ou equidade racial entre os parâmetros ESG	Ações internas de equidade racial
	Integrada	Parcial		
BlackRock (US)		X	X	X
JP Morgan Chase (EUA)		X	X	X
TD Bank (Canadá)	X		X	N/D
Amundi (França)		X	-	N/D
MEAG (Alemanha)	X		X	N/D
Globalance (Suiça)	X		X	N/D
Grupo Bancolombia	X		X	X

⁸⁵ <https://finance.yahoo.com/news/now-invest-racial-justice-index-110050958.html> e <https://fortune.com/2020/08/20/openinvest-racial-justice-investment-screen-sp-500-companies/>

⁸⁶ <https://www.investmentnews.com/openinvest-launches-esg-reporting-software-197221>

Integração ESG em gestoras de ativos brasileiras

Seguindo a tendência global, gestoras de ativos no Brasil também têm enxergado o potencial de investimento ESG como parte de seu portfólio ou em 100% das opções ofertadas a seus clientes.

A FAMA Investimentos, fundada em 1993 e com R\$ 3,1 bilhões sob gestão, possui 100% de sua operação integrada a critérios ESG. Além de filtros de exclusão setoriais e com foco em governança, a gestora entende que “*as companhias devem ser analisadas de forma holística em todos os seus aspectos*” sem segregar aspectos financeiros de aspectos éticos, de cultura corporativa e ambientais. Preocupada com a criação de “ESG de fachada” ou o enquadramento de empresas através de uma análise de *check-list*, a gestora esclarece sua posição de que “*o uso isolado de scores, check-lists ou indicadores como únicas formas de entender o ESG é uma postura míope e eventualmente pode até inibir o desenvolvimento de boas políticas*”, ressaltando que “*ESG é pensar em sustentabilidade a longo prazo*” e não a simples exclusão ou evitamento de setores ou empresas⁸⁷”.

Também empenhada em incorporar métricas ESG, a Constellation Asset Management lançou em 2018 o fundo Constellation Compounders ESG FIA, que já conta com mais de R\$ 400 milhões investidos⁸⁸. Para compor o fundo, as empresas são avaliadas segundo metodologia própria da gestora, que elaborou perguntas norteadoras para avaliar o alinhamento aos critérios ESG:

1. Os fatores ESG são importantes para a companhia e levados em consideração pelos executivos da empresa?
2. A empresa possui relatório de sustentabilidade ou manual de boas práticas ESG?
3. As metas de remuneração da empresa estão associadas a fatores ESG?
4. Qual é a estratégia da companhia relacionada aos riscos ambientais?
5. Qual o histórico da companhia nas questões ambientais (antecedentes de violações, notícias negativas, etc.)?
6. É apropriado ajustar as estimativas das demonstrações de resultado e *valuation* (múltiplos, taxa de desconto) devido aos fatores ESG?
7. A companhia causa impacto positivo ou negativo para a sociedade?
8. Estratégia *Long Only* (focada na sustentabilidade de organizações no longo prazo);
9. Forte apelo para ética e transparência nos negócios.

Na mesma linha, a JGP lançou em 2020 o fundo JGP ESG Master Fundo de Investimento em Ações, após ser sensibilizada pelo desastre ecológico e humano em Brumadinho-

⁸⁷ <https://www.famainvestimentos.com.br/esg> e https://927ae365-d5b4-4f2b-a6ba-28eca660d344.filesusr.com/ugd/610c4d_71e09e1f267346e4b891ed3673056196.pdf

⁸⁸ <https://constellation.com.br/wp-content/uploads/2020/11/Outubro-2020-Constellation-Compounders-ESG.pdf>

MG, em 2019⁸⁹. O fundo já conta com patrimônio de mais de R\$ 40 milhões⁹⁰ e, em iniciativa inédita relacionando o ESG à filantropia, a gestora decidiu dedicar 20% das taxas de administração arrecadadas com o fundo para o patrocínio de causas socioambientais. O primeiro apoio anunciado será feito para o Projeto Ilhas do Rio, operado pela ONG Instituto Mar Adentro e feito em parceria com a WWF Brasil e a Associação IEP⁹¹.

Em suma, a pressão pela incorporação de metodologias de investimento responsável, seja pelas lideranças empresariais seja pelos consumidores e organizações da sociedade civil, tem levado gestoras de ativos de todo o mundo a repensarem sua atuação e análises de risco e retorno, tornam-se cada vez mais agentes ativos de mudanças sociais.

Ainda que pouco significativo no Brasil, os fundos e iniciativas ESG ganharam destaque com o advento da pandemia do Covid-19. A contínua inserção internacional do país e busca por capitais internacionais devem alavancar não só os fundos ESG no País como - principalmente - a adoção de políticas de modo proativo pelas grandes empresas que aqui atuam.

Nesse sentido, o presente documento demonstra a importância única da causa da equidade racial - e suas implicações - para a sociedade brasileira, composta majoritariamente por negros. Com isso, mostra-se imprescindível a proposição e implementação de um protocolo ESG adequado à realidade brasileira e que posicione a equidade racial no centro da agenda de empresas socialmente responsáveis, não só para a transformação cultural e prática “para dentro de suas porteiras” como também “para fora de suas porteiras”, gerando impactos positivos no em seu entorno e nas suas relações com *stakeholders*.

De modo a auxiliar as empresas, gestoras de ativos e sociedade civil no diagnóstico da equidade racial, surge o Pacto de Promoção da Equidade Racial e o IEER - Índice ESG de Equidade Racial. Além disso, o Pacto sugere um conjunto de medidas práticas para endereçar os desequilíbrios raciais identificados, que vão desde políticas afirmativas e de mudança cultural corporativa até metodologias de investimento social que poderão, juntas, colaborar para a melhoria dos indicadores ESG das empresas. Além dos ganhos diretos para os negócios advindos da maior equidade racial, acreditamos no enorme potencial que essas políticas e investimentos trarão para o Brasil, constituindo-se em um círculo virtuoso de maior equidade racial e desenvolvimento humano e econômico.

⁸⁹ <https://valorinveste.globo.com/produtos/fundos/acoes/noticia/2020/06/01/jgp-lanca-seu-primeiro-fundo-esg-e-inclui-criterios-socioambientais-em-outras-carteiras.ghtml>

⁹⁰ <https://www.jgp.com.br/asset-management/>

⁹¹ <https://valorinveste.globo.com/produtos/fundos/acoes/noticia/2020/07/12/gestora-doa-taxa-de-administracao-de-fundo-para-projeto-ilhas-do-rio.ghtml>

POLÍTICA DE SELEÇÃO DE ORGANIZAÇÕES E PROJETOS SOCIAIS, MONITORAMENTO E PRESTAÇÃO DE CONTAS

A Política de Monitoramento e Prestação de Contas pelas instituições apoiadas por Empresas no âmbito de seus investimentos sociais para a maior equidade racial nos campos educacional e profissional compreenderá um compilado de boas práticas e condicionantes a serem incluídos nos Termos de Doação firmados entre a empresa e/ou seu instituto empresarial (“Investidor Social”) e as organizações da sociedade civil contempladas com apoio financeiro para a execução de projetos e programas. A seleção das organizações da sociedade civil ou atividades (“Organizações”) deverá seguir, a sua vez, o Manual de Seleção e os instrumentos acessórios de seleção por edital ou seleção ativa definidos.

a) Prestação de Contas: Monitoramento Técnico e Financeiro de Execução de Projetos

O conceito de prestação de contas remete aos relatórios que proporcionam transparência para a relação entre um Investidor Social e as Organizações por ele apoiadas. São informações que ajudam no acompanhamento dos compromissos firmados no contrato de doação de recursos e contribuem para a construção de uma relação de confiança entre as partes.

Assim como a conformidade com as leis vigentes, o processo de prestação de contas, acompanhamento de atividades e a transparência das Organizações apoiadas financeiramente são elementos valorizados pelas corporações empresariais e determinantes no processo de tomada de seleção e decisão. Desse modo, os contratos de doação deverão estar constituídos por cláusulas de adequação das Organizações escolhidas aos padrões de transparência exigidos por cada Investidor Social.

A prestação de contas técnica e financeira dos projetos e programas financiados será de responsabilidade das Organizações. Nesse sentido, o Termo de Doação poderá conter sanções às Organizações que não prestarem as devidas contas sobre a execução dos projetos, podendo ser suspensos os repasses financeiros ou mesmo solicitado o seu reembolso.

O processo de monitoramento técnico e financeiro contará com as seguintes atividades:

- Comunicação contínua com os parceiros;
- Monitoramento telefônico e eletrônico conforme demanda;
- Análise de relatório narrativo e de relatório financeiro periódico;
- Análise de KPIs;
- Encaminhamento de solicitações pelas Organizações (alteração orçamentária, mudança de atividades, prorrogação dos repasses, etc.);

- Visita de monitoramento, sempre que houver necessidade

A submissão de documentos para o correto monitoramento dos projetos deverá ser feita com periodicidade e em formato definidos no Termo de Doação. A submissão de planilhas e relatórios gerenciais poderá seguir modelos padronizados para cada tipo de atividade contratada, que deverão constar em anexo ao Termo de Doação e/ou publicado em sítio web do Investidor Social e/ou sua plataforma de gestão de doações.

A seguir, são apresentados os conceitos de Relatório Narrativo, Relatório Financeiro e de KPIs, que poderão constar, com menor ou maior complexidade, no processo de prestação de contas a ser definido no Termo de Doação.

b) Relatório Narrativo

O relatório narrativo é uma forma de dar visibilidade ao status da implantação das atividades previstas no escopo do projeto. É comum, principalmente em projetos de longa duração, que projetos passem por necessidades de ajustes de escopo e de cronograma. Por mais consistente que tenha sido o planejamento do projeto, há fatores internos e externos que podem influenciar positiva ou negativamente a condução de um projeto. Assim, ainda que revisões e adaptações de escopo e prazos serão normais, é boa prática que o Investidor Social seja informado e acompanhe as mudanças propostas pelas Organizações.

O quadro abaixo mostra um exemplo de modelo de relatório narrativo. Nele, são detalhadas as frentes de trabalho de um projeto, as atividades que compõe cada uma delas e o cronograma previsto para sua realização. Adicionalmente, é informado o status atual para cada atividade, a data prevista para sua conclusão e eventuais riscos e comentários pertinentes.

Frente	Atividades	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Status	Cronograma	Previsão de Conclusão	Comentários
A	Atividade 1	x	x	x			Em andamento	No prazo	Mês/ano	
	Atividade 2		x	x	x	x	Não iniciada	No prazo	Mês/ano	
B	Atividade 1	x	x	x	x	x	Concluída	Em atraso	Mês/ano	
	Atividade 2				x	x	Concluída	No prazo	Mês/ano	

Usualmente, além desse quadro resumo, os relatórios narrativos também apresentam uma sessão mais descritiva e qualitativa, onde a organização comenta sobre os acontecimentos relevantes ocorridos desde o último relatório e aponta pontos de aprendizado, imprevistos, riscos e decisões relevantes em relação ao projeto. É bastante comum que também haja um anexo final com fotos, depoimentos, registros

e documentos de apoio, podendo constar também os indicadores de monitoramento, evidenciando os produtos intermediários e os resultados entregues pelo projeto.

c) Relatório Financeiro

O relatório financeiro dá informações relativas a como os recursos doados estão sendo gastos pela Organização. Durante o processo de seleção de projetos, é boa prática que a Organização apresente um orçamento detalhado do projeto, explicitando em que tipos de despesas internas ou externas, os recursos serão investidos ao longo do desenvolvimento do projeto a ser financiado.

No quadro abaixo, apresentamos um exemplo de um modelo de relatório financeiro. Como podemos verificar, para cada uma das frentes de trabalho do projeto, são apresentadas as rubricas (naturezas de despesa) previstas e os valores orçados para cada uma delas. Outra informação passível de inclusão no relatório financeiro é a previsão de desembolsos, ou seja, as datas ou meses nos quais as Organizações planejam efetivar cada gasto - esse é um recurso que permite acompanhar se o orçamento está sendo consumido na velocidade planejada e, também, pode servir como base para que o Investidor Social defina no termo de doação os repasses financeiros em parcelas sem prejudicar a liquidez da Organização.

Frentes	Rubricas	Valores Orçados	Previsão de Desembolso	Status	Valor real desembolsado	Total orçado	Total realizado	Variação	Justificativas
A	Rubrica 1	R\$	Mês/ano	Realizado	R\$	R\$	R\$	%	
	Rubrica 2	R\$	Mês/ano	Não realizado	R\$	R\$	R\$	%	
B	Rubrica 1	R\$	Mês/ano	Realizado	R\$	R\$	R\$	%	
	Rubrica 2	R\$	Mês/ano	Realizado	R\$	R\$	R\$	%	

Faz-se importante o acompanhamento de eventuais discrepâncias entre o valor orçado e o valor real desembolsado de cada despesa ou de cada fase do projeto. Tal fator demonstrará a capacidade de planejamento da Organização e poderá alertar para possíveis riscos e pontos de atenção em relação à capacidade da Organização finalizar o projeto dentro do orçamento disponível. Em caso de variações grandes entre valor orçado e realizado, é recomendável que a Organização forneça uma justificativa para tal, bem como um plano de como essa despesa em excesso será compensada ou complementada para não prejudicar a implantação das etapas futuras.

d) Levantamento de KPIs

KPI é a sigla para o termo, na língua inglesa, para *Key Performance Indicator* que é considerada uma “técnica de gestão para monitorar o desempenho de atividades, processos, projetos e pessoas.” Os indicadores definidos pelo Investidor Social

constituirão ferramentas mensuráveis e/ou quantitativas que correspondam à concretização dos resultados previstos no objetivo do projeto ou programa.

A submissão de indicadores de performance para o Investidor Social poderá ser feita não só durante o período de apoio financeiro, mas também posteriormente, no que o Termo de Doação poderá prever a obrigatoriedade de envio dessas informações. O levantamento desses dados é de suma importância para a mensuração - presente ou futura - do impacto dos investimentos sociais.

MANUAL DE SELEÇÃO E VALIDAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES, PROGRAMAS E PROJETOS

Este manual visa sistematizar processos e boas práticas para a seleção de programas e projetos pelo Investidor Social.

A seleção de Organizações deverá estar alinhada com a missão, visão e valores do Investidor Social e, no âmbito do protocolo ESG sugerido, tendo como propósito a busca por maior equidade racial através do investimento em educação e inserção no mercado de trabalho.

1. Perfil das Organizações a serem apoiadas dentro do novo protocolo ESG: possíveis campos de atuação, natureza e de impacto

Causa

Tendo em vista o protocolo ESG sugerido e a priorização de intervenções relacionadas à provisão de educação pública e privada e inserção profissional da população negra, poderão ser selecionadas para apoio financeiro as instituições privadas sem fins lucrativos ou projetos sociais com atuação nas seguintes áreas e atividades (não exaustivo):

a) Primeira Infância (0-6 anos)

- a. Operação direta de creches e berçários de acesso gratuito
- b. Provisão de gratuidades em creches e berçários privados
- c. Apoio à gestão pública e desenvolvimento de políticas públicas

b) Educação Básica (Ensino Fundamental I e II e Ensino Médio)

- a. Operação direta de escolas de acesso gratuito
- b. Provisão de bolsas de estudo integrais em escolas privadas
- c. Operação direta de atividades de reforço escolar junto a estudantes em situação de vulnerabilidade econômica e social (de escolas públicas ou bolsistas integrais de escolas privadas)
- d. Operação direta de atividades de contraturno vinculadas ao esporte, à cultura, ao desenvolvimento de competências socioemocionais, cívicas e vocacionais

- junto a estudantes em situação de vulnerabilidade econômica e social (de escolas públicas ou bolsistas integrais de escolas privadas)
 - e. Provisão de materiais, serviços e suporte financeiro direto junto a estudantes em situação de vulnerabilidade econômica e social (de escolas públicas ou bolsistas integrais de escolas privadas)
 - f. Treinamento e formação continuada de professores, coordenadores e diretores de escolas públicas
 - g. Apoio à gestão de escolas públicas
 - h. Apoio à gestão pública e desenvolvimento de políticas públicas
- c) Educação Superior
- a. Operação direta de universidades de acesso gratuito
 - b. Provisão de bolsas de estudo integrais em universidades privadas
 - c. Provisão de materiais, serviços e suporte financeiro direto junto a estudantes em situação de vulnerabilidade econômica e social (de universidades públicas ou bolsistas integrais de universidades privadas)
 - d. Apoio à gestão de universidades públicas
 - e. Apoio à gestão pública e desenvolvimento de políticas públicas
 - f. Endowments de Universidades Públicas e Filantrópicas
- d) Ensino Técnico e Vocacional
- a. Operação direta de cursos e centros de formações técnicas e vocacionais de acesso gratuito
 - b. Provisão de bolsas de estudo integrais em cursos e centros de formações técnicas
 - c. Endowments de Institutos Técnicos Públicos e Filantrópicos
- e) Provisão gratuita de formações para o desenvolvimento de competências socioemocionais (soft skills) voltadas ao exercício profissional
- f) Provisão gratuita de formações para o desenvolvimento de competências técnicas (hard skills) voltadas ao exercício profissional
- g) Apoio à inserção ou recolocação profissional da população negra

Para a identificação e enquadramento das Organizações, projetos e programas em algumas das áreas e atividades acima, poderão ser utilizados:

- Cadastro realizado junto ao *MAPA DAS OSCs* disponibilizado no sítio web do Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada (<https://mapaosc.ipea.gov.br/consultar.html>), com destaque para o seu enquadramento dentro dos *ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável* de números 4 (Educação de Qualidade) e 8 (Emprego Decente e Crescimento Econômico)
- Estatuto Social
- Visita de Campo

Além do enquadramento nas áreas de atuação e atividades elencadas acima, os investimentos sociais deverão ser destinados a programas e projetos executados exclusivamente ou majoritariamente em benefício de pessoas de etnia negra (pretos ou pardos).

Natureza

Quanto à natureza das Organizações executoras dos projetos e programas apoiados com o investimento social, elas poderão ser:

- Organizações da Sociedade Civil com natureza jurídica de Associação
- Organizações da Sociedade Civil com natureza jurídica de Fundação
- Cooperativas
- Negócios de impacto socioambiental e empresas do Sistema B
- Iniciativas da própria empresa, desde que as atividades sejam orientadas exclusivamente ou majoritariamente ao público negro (não incluindo os pertencentes ao quadro de colaboradores da empresa)

Impacto

É boa prática para o investimento social corporativo o apoio a organizações que tenham executado ou executem continuamente avaliações de impacto de suas atividades sociais, de modo a possibilitar o reporte dos impactos alcançados para os variados stakeholders do Investidor Social como colaboradores, executivos, clientes, fornecedores e instâncias governamentais.

Na tabela abaixo, reproduzimos as técnicas consagradas pela literatura de avaliação de impacto e que poderão ser utilizadas pelas organizações.

Metodologias e ferramentas para avaliação de investimentos sociais

Metodologias e Ferramentas	Objetivo	Etapa do Ciclo do Investimento Social*	Investimento (tempo e recursos)	Precisão	Comparabilidade entre projetos	Referência
Métricas padronizadas e certificações						
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Global Impact Investing Report System (GIIRS)</i> • <i>Impact Reporting and Investment Standards (IRIS)</i> • Avaliação de Impacto B 	Apoiar a transparência, credibilidade e responsabilidade nas práticas de mensuração do investimento corporativo de impacto	3. Monitoramento do Impacto	Baixo	Baixo	Alto	https://iris.thegiin.org/guide/getting-started-guide/summary https://iris.thegiin.org/metrics http://bimpactassessment.net/pt-pt
Indicadores de resultados previstos na Teoria de Mudança*						
• Modelo Lógico	Descrever o processo desejado para o impacto social, com uso de modelo lógico	1. Estimativa do Impacto 2. Planejamento do Impacto	Baixo	Varia de acordo com os indicadores definidos*	Médio	http://www.theoryofchange.org/
Desenhos quase experimentais						
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Difference in differences</i> • <i>Matching (Propensity Score Matching)</i> • <i>Regression Discontinuity Design (RDD)</i> • <i>Instrumental Variables</i> 	Estudar o impacto através da utilização de grupos de tratamento e de controle – sem designação aleatória	1. Estimativa do Impacto 4. Avaliação do Impacto	Alto	Alto	Baixo	https://redeitausocialdeavaliacao-producao.s3-sa-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/LIVRO_Av_Economica_2e_20160301_20170123.pdf
Retorno esperado; Análise custo-benefício						
• <i>Social Return on Investment (SROI)</i>	Estudar o impacto de um projeto ou programa, relacionando os benefícios (sociais, ambientais) do investimento com o seu custo	1. Estimativa do Impacto 3. Monitoramento do Impacto 4. Avaliação do Impacto	Médio	Médio	Médio	http://idis.org.br/wp-content/uploads/2016/09/GUIA_SROI_PT_2.pdf
Métodos experimentais						
• <i>Randomized Control Trials (RCT)</i>	Estudar o impacto através da utilização de grupos de tratamento e de controle – com designação aleatória	1. Estimativa do Impacto 4. Avaliação do Impacto	Alto	Alto	Médio	https://redeitausocialdeavaliacao-producao.s3-sa-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/LIVRO_Av_Economica_2e_20160301_20170123.pdf

Fonte: IDIS (2018). *Avaliação de Impacto Social metodologias e reflexões* (2018). Disponível em: https://www.idis.org.br/wp-content/uploads/2018/05/Artigo_Avaliacao_Impacto_Social_06.pdf

A realidade brasileira, no entanto, não permite a grande parte das organizações realizarem avaliações de impacto de suas atividades, tendo em vista a falta de recursos para a dedicação de pessoal próprio ou contratação de consultorias para este fim.

De modo a não excluir a maioria das organizações da possibilidade de receber apoio financeiro, sugere-se também a busca por avaliações de impactos de projetos sociais congêneres no Brasil ou mesmo em outros países do Mundo. Para tal consulta, recomendamos as revisões sistemáticas da literatura internacional (*systematic review*) de intervenções na área educacional como as disponibilizadas pelo International Initiative for Impact Evaluation - 3ie em seu site⁹², o ranking de práticas educacionais

⁹² <https://www.3ieimpact.org/evidence-hub/publications/systematic-reviews>

Como exemplo, recomendamos a revisões sistemáticas:

- 03 - *Interventions in developing nations for improving primary and secondary school enrolments* (disponível em: <https://www.3ieimpact.org/evidence-hub/publications/systematic-reviews/interventions-developing-nations-improving-primary-and>)

com impacto comprovado sobre a aprendizagem elaborado por John Hattie⁹³, por bem como o repositório de avaliações SROI - Social Return on Investment constante do site da Social Value UK⁹⁴.

Por último, é recomendável checar também o enquadramento da Organização (quando uma organização da sociedade civil) em algumas das metas previstas nos ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável de números 4 (Educação de Qualidade) e 8 (Emprego Decente e Crescimento Econômico).

Nas próximas seções abordaremos os processos possíveis de seleção de programas e projetos, bem como detalharemos as etapas de validação documental e, quando cabível, de visita a organizações.

2. Processo de Seleção de Programas e Projetos

As Organizações poderão ser selecionadas por meio de Processo de Prospecção Ativa ou Edital ou por métodos próprios de seleção.

- **Edital:** desenvolvimento e divulgação de edital aberto a um grande número de organizações, com delimitação geográfica e/ou temática e o estabelecimento prévio de critérios de seleção de interesse do Investidor Social.
- **Prospecção Ativa:** quando o Investidor Social busca e propõe apoio financeiro diretamente às organizações de interesse.

Prospecção ativa

A prospecção ou seleção ativa se dá por meio da busca e/ou recebimento, análise e validação de propostas de projetos pela equipe do Investidor Social ou por instituição contratada para o processo de prospecção.

Após abordagem, o proponente deve preencher um Formulário de Interesse de Projeto que, mediante análise, deverá ser encaminhado para apresentação e discussão junto às instâncias técnicas e decisórias constituídas, seguindo o fluxo de etapas elencadas abaixo:

- i. Proposição: indicação de organização ou projeto
- ii. Pesquisa, solicitação e análise documental:
 - Levantamento de informações
 - Análise de informações públicas
 - Validação Documental

-
- 21 - *The effects of school-based decision making on educational outcomes in low and middle income contexts* (disponível em: <https://www.3ieimpact.org/evidence-hub/publications/systematic-reviews/effects-school-based-decision-making-educational/>)
 - 24 - *Interventions for improving learning outcomes and access to education in low- and middle income countries* (disponível em: <https://www.3ieimpact.org/evidence-hub/publications/systematic-reviews/interventions-improving-learning-outcomes-and-access/>)

⁹³ <https://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/>

⁹⁴ <http://www.socialvalueuk.org/report-database/>

- Realização de visita de campo e entrevista com liderança (quando cabível)
- iii. Relatório de Candidaturas, análise e aprovação por instância decisória
- iv. Negociação de condições com Organizações (valores, prazos, prestação de contas e demais cláusulas contratuais)
- v. Assinatura de Termo de Doação
- vi. Desembolso dos recursos
- vii. Prestação de contas: monitoramento técnico e financeiro
- viii. Revisão e Aprovação (com ressalvas ou não) da prestação de contas

Edital

Com a exceção das etapas iniciais, a seleção por edital é muito semelhante ao processo de escolha ativa nas etapas de validação, aprovação e negociação, monitoramento e avaliação. Sua ordem lógica pode ser resumida conforme as etapas abaixo:

- i. Definição de orçamento, diretrizes e características do Edital
- ii. Publicação do Edital
- iii. Candidaturas
 - Recebimento
 - Análise de informações públicas
 - Validação Documental
 - Realização de visita de campo e entrevista com liderança (quando cabível)
- iv. Relatório de Candidaturas, análise e seleção dos contemplados por instância decisória
- v. Negociação de condições com Organizações contempladas (valores, prazos, prestação de contas e demais cláusulas contratuais)
- vi. Assinatura de Termo de Doação
- vii. Desembolso dos recursos
- viii. Prestação de contas: monitoramento técnico e financeiro
- ix. Revisão e Aprovação (com ressalvas ou não) da prestação de contas

3. Processo de Validação Documental

O processo de validação refere-se a uma verificação realizada por investidores para garantir que as organizações que irão apoiar estão em conformidade com suas obrigações financeiras, regulatórias e estatutárias. Essa checagem deverá ser realizada antes da formalização de qualquer contrato de doação, para evitar o repasse de

recursos financeiros para organizações que apresentem qualquer tipo de irregularidade ou risco financeiro, judicial ou reputacional.

Apresentamos a seguir alguns documentos utilizados para o processo de validação documental.

CNPJ

O nº do CNPJ é a informação mais importante no processo de validação pois é a partir deste que se torna possível o acesso e a consulta a diversas informações imprescindíveis para a validação de organizações.

A partir da consulta ao CNPJ de uma organização, é possível obter informações básicas como:

- Número da inscrição.
- Se é uma Matriz ou Filial.
- Tempo de existência da organização (data de abertura).
- Nome da empresa.
- Nome fantasia, se houver.
- Código e descrição da atividade econômica principal.
- Código e descrição das atividades econômicas secundárias.
- A sua natureza jurídica (fundação ou associação).
- A localização da organização (importante, principalmente, se a seleção das organizações tem como critério regiões específicas).
- Status de pendências frente a Receita Federal (situação cadastral).

A consulta pode ser realizada no sítio web da Receita Federal.

Certidão Negativa De Crédito (CND)

A Certidão Negativa de Crédito é um documento emitido em âmbito federal, cujo objetivo é comprovar a inexistência de pendências frente a Receita Federal. Sua emissão é realizada a partir do número do CNPJ e a sua consulta permite a verificação do status de pagamento de todos os impostos federais.

A CND Federal possui validade de 6 meses. No entanto, se dentro deste período a organização criar alguma pendência com a Receita, esta organização perderá a sua certidão de modo automático.

Ao realizar a consulta à CND de uma organização através de seu CNPJ, caso esta possua pendências com a Receita Federal a busca resultará em uma mensagem orientando a realização do contato direto com a Receita. Neste caso, é preciso conversar diretamente com a organização, a fim de compreender se já houve encaminhamento para resolução da dívida e solicitar os comprovantes da formalização da negociação com o órgão federal.

A ocorrência de indicação de certidão positiva com efeitos de negativa indica que a organização em questão possuía pendências junto à Receita, porém que já está em

processo de resolução. Em outras palavras, a organização se encontra em situação regular, porém, com ressalvas.

A consulta pode ser realizada no sítio web da Receita Federal.

Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT)

A Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas trata-se de documento que comprova a inexistência de pendências da organização perante a Justiça do Trabalho, e também pode ser acessada por meio do CNPJ.

Assim como a Certidão Negativa de Crédito (CND), a CNDT também pode indicar status de irregularidade (CNDT positiva) ou a existência de um processo em resolução (CNDT positiva com efeito de negativa).

A consulta pode ser realizada no sítio web do Tribunal Superior do Trabalho.

Certificado de Regularidade Do FGTS

O acesso ao certificado de Regularidade do FGTS também é realizado por meio do número do CNPJ de uma organização, e comprova a conformidade da organização com relação ao pagamento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) de seus funcionários.

Normalmente, quando uma organização está com o status irregular, esta possui pendências junto à Caixa Econômica Federal ou não está recolhendo o FGTS conforme a legislação trabalhista exige.

A sua emissão pode ser realizada no sítio web da Caixa Econômica Federal

Estatuto Social

O Estatuto Social define as normas que regem o funcionamento da organização e que, necessariamente, deve estar registrado em cartório. A partir do Estatuto Social, é possível verificar se todas as obrigações e regras que o constituem estão sendo, de fato, cumpridas pela organização. Os termos utilizados nos estatutos podem variar de uma organização para outra, mas, no geral, a estrutura do documento é muito similar.

Ao acessar o Estatuto Social de uma organização, o investidor tem acesso a informações referentes às atividades que a organização está autorizada a executar; atividades previstas para a geração de receita da organização; tipos de recursos que a organização está autorizada a receber; direitos e deveres de Associados, Conselheiros, cargos estatutários e executivos; dentre outras delimitações básicas sobre o funcionamento da mesma.

[No caso de Fundações, deverá constar também do documento de constituição o valor do patrimônio inicial, a composição do Conselho Curador e as obrigações quanto à prestação de contas junto a seus Conselheiros e à fiscalização prevista em lei pelo Ministério Público da Unidade Federativa de fundação.]

Os primeiros elementos a serem verificado no Estatuto são as Atividades Previstas e a constituição de seu Patrimônio e Fontes de Recursos. As atividades previstas devem englobar as possibilidades de atuação, considerando inclusive aquelas sujeitas a

regulamentações específicas ou que poderão afetar o enquadramento em Leis de Incentivo ou o status de imunidade ou isenção tributária. No caso do Patrimônio e Fontes de Recursos, devem-se prever eventuais restrições ao recebimento de doações e requisitos para co-financiamento.

Na sessão “Administração” ou “Governança” são definidas as regras de composição dos órgãos de governança da organização, como, por exemplo, o número mínimo de membros de cada tipo de Conselho, a duração do mandato dos Conselheiros, as alçadas de decisão de cada órgão de governança, entre outras informações. Para garantir que estas regras estejam sendo seguidas, é necessário solicitar, além do Estatuto Social, a última Ata de Reunião de Assembleia Geral (em caso Associações) ou do Conselho Curador (no caso de Fundações), onde estará descrita a data da última reunião e os membros vigentes dos órgãos de governança. É importante verificar se o mandato de todos os membros do Conselho Deliberativo e da Diretoria estão vigentes.

Por fim, deve-se verificar se existe alguma exigência no Estatuto quanto à obrigação de auditoria externa das demonstrações financeiras por um escritório independente, bem como a necessidade de submissão e aprovação das contas anuais (ou mesmo de modo mais frequente) por seu Conselho Fiscal e/ou Deliberativo ou Conselho Curador.

Obs.: As Atas de Reunião necessitam estar registradas em cartório.

Demonstrativo de Resultados do Exercício (DRE) e Balanço Patrimonial

Por meio da DRE é possível verificar a execução orçamentária anual da organização. Muitos investidores estabelecem uma política de não realizar uma doação superior a um determinado percentual do orçamento anual da instituição. Isso se deve à preocupação pelo desenvolvimento de uma forte relação de dependência, na qual a não renovação da doação nos períodos subsequentes possa ameaçar a continuidade das iniciativas da organização.

Muitas vezes, potenciais financiadores também se interessam por saber quais são as fontes de recursos utilizadas pela organização (e o percentual de relevância de cada uma) e a identificação dos principais doadores e patrocinadores. Essas informações podem constar no DRE (dependendo do nível de detalhamento do demonstrativo), ou pode ser necessário o pedido de relatórios gerenciais adicionais.

Sempre que possível, a FUNDAÇÃO deverá solicitar estimativas de receitas/gastos com gratuidades e trabalhos voluntários, conforme resolução do Conselho Federal de Contabilidade e instrução da Receita Federal. Essas estimativas ajudarão a dimensionar o impacto de eventual desmobilização de pessoal sobre as atividades da organização e sua sustentabilidade.

Além disso, e tendo por base parâmetros de eficiência nacionais e internacionais, deverão criar-se indicadores financeiros e de gestão, como a participação das despesas administrativas sobre orçamento total entre outras, a fim de acompanhar a evolução das organizações, o cumprimento de cláusulas contratuais ou mesmo como critério de seleção entre organizações similares (útil no caso de seleção por editais).

Quanto ao Balanço Patrimonial, cabe checar a existência de passivos fiscais e trabalhistas, bem como a constituição de fundos de reserva/contingência de modo à organização estar preparada para afrontar períodos de queda de receita e/ou aumento repentino de despesas.

Outros documentos recomendáveis para o processo de validação

- **Certificações e Alvarás de Funcionamento no Âmbito Estadual ou Municipal:** É importante ressaltar que em cada Estado existem diferentes tipos de certidões, com formatos e validades diferentes e o mesmo se aplica para as certidões emitidas em âmbito municipal. Sendo assim, a depender do escopo geográfico delimitado para a seleção de projetos, é preciso realizar pesquisas específicas em órgãos públicos de cada localidade em questão. Para isso, será necessário pedir para a organização os números de registro municipal e estadual de sua região.
- **Certidão Tributária Imobiliária:** Para organizações do Estado de São Paulo, é possível obter a Certidão Conjunta de Débitos de Tributos Mobiliários. Esse documento é emitido pelas prefeituras locais, e pode ser consultado por meio do CNPJ das organizações. Sua finalidade é indicar a regularidade fiscal da organização no que concerne às obrigações fiscais com o Imposto Sobre Serviços (ISS), Taxa de Fiscalização de Anúncio (TFA), Taxa de Fiscalização de Estabelecimento (TFE/TLIF), Taxa de Resíduos Sólidos de Serviços de Saúde (TRSS) e Imposto Sobre Transmissão de Bens Imóveis (ITBI)
- **Lei de Incentivo ao Esporte:** Em caso de apoio a organizações que possuem projetos dentro da Lei do Incentivo ao Esporte, é interessante verificar se o projeto apoiado se encontra sob o escopo da lei e, caso sim, se está apto a captar, quem são os seus patrocinadores e qual é o valor investido por cada financiador. As informações podem ser acessadas por meio do site da Secretaria Especial do Esporte a partir do nome da organização ou do projeto.
- **Lei de Incentivo à Cultura:** O mesmo se aplica às organizações com projetos inscritos na Lei de Incentivo à Cultura, que disponibiliza em sua página online as informações sobre propostas apresentadas e projetos aprovados, com dados básicos sobre a captação e execução destes a partir da consulta por meio do nome do projeto, do proponente ou do incentivador.

4. Visita às organizações

Quando possível, a realização de visitas às organizações de interesse, constitui-se em etapa de grande relevância, uma vez que possibilita ao Investidor Social o contato pessoal com a equipe da organização, sua estrutura de trabalho e atividades desenvolvidas. Por meio desta ação, pode-se verificar se os conteúdos que a organização comunica em suas redes sociais, site e relatórios, de fato, coincidem com a realidade.

O planejamento prévio é essencial para que haja o maior aproveitamento da visita. Primeiramente, é importante identificar um ponto de contato dentro da organização, com o qual seja possível alinhar expectativas quanto aos objetivos da visita: Quando a visita acontecerá? Qual o tempo de duração esperado? Quais informações deseja adquirir? Deseja conversar com outras pessoas da organização ou com o público atendido? Acompanhar alguma atividade específica?

Preferencialmente, a visita deve ser guiada por um representante com mais tempo de experiência na organização, com amplo conhecimento do histórico e de todas as atividades realizadas por esta. É essencial que a pessoa seja capaz de responder tanto

a perguntas mais estratégicas e de procedimentos internos, quanto a perguntas referentes a operações na ponta.

Se possível, é interessante que o dia da visita coincida com as atividades realizadas pela organização junto a eventuais beneficiários, de modo que seja possível observar seus projetos em execução e conversar com beneficiários e outras partes interessadas (*stakeholders*) que possam oferecer diferentes perspectivas sobre a iniciativa e a organização como um todo. Além disso, é fundamental ler (ou reler) os materiais disponíveis sobre a organização de modo a levar para a visita questões importantes e estratégicas quanto a governança, gestão, finanças e metodologia de trabalho.

Durante a realização da visita, é importante observar alguns aspectos da organização, como:

- Infraestrutura das instalações e de equipamentos
- Número de funcionários
- Relacionamento entre liderança e colaboradores

Após a visita, é de bom costume conceder um retorno à organização, mesmo que a decisão seja pelo não apoio financeiro. Uma devolutiva simples pode auxiliar e orientar a organização na aderência a melhores práticas, de modo que esta venha a se desenvolver positivamente.

APÊNDICE #1: Exemplo de Organizações e Projetos Sociais (não exaustivo)

Atuação e Período de Estudo	Primeira Infância	Educ. Básica	Educ. Superior	Ens. Técnico, Vocacional, Mercado de Trabalho	Soft-skills e Hard-Skills
Operação e suporte direto aos beneficiários	ASA Liga Solidária	Ismart Projeto Gauss Alicerce Solar Meninos de Luz Instituto Alpha Lumen ETE FMC (S.R.Sapucaí) Guri Projetos para uma escola antirracista	Instituto Semear Programas de Bolsas	G.Falcões Proa CEAP ETE FMC (S.R.Sapucaí) Carambola Formare Feira Preta	Cidadão Pró-Mundo Fundação Estudar Universidades Corporativas
Apoio à Gestão Pública	Escola de Educadores	Parceiros da Educação IASenna Todos pela Educação Instituto Sicredi	Endowments de Universidades (Amigos da Poli, Lumina/Unicamp, AAA PUC-RJ)	Endowments de Institutos Federais Instituto Sicoob	-

APÊNDICE #2: Ranking John Hattie com 252 intervenções e seus efeitos sobre os resultados/aprendizagem dos estudantes

(Fonte: <https://visible-learning.org/> e <https://visible-learning.org/wp-content/uploads/2018/03/VLPLUS-252-Influences-Hattie-ranking-DEC-2017.pdf>)

STUDENT	ES
Prior knowledge and background	
Field independence	0.68
Non-standard dialect use	-0.29
Piagetian programs	1.28
Prior ability	0.94
Prior achievement	0.55
Relating creativity to achievement	0.40
Relations of high school to university achievement	0.60
Relations of high school achievement to career performance	0.38
Self-reported grades	1.33
Working memory strength	0.57
Beliefs, attitudes and dispositions	
Attitude to content domains	0.35
Concentration/persistence/engagement	0.56
Grit/incremental vs. entity thinking	0.25
Mindfulness	0.29
Morning vs. evening	0.12
Perceived task value	0.46
Positive ethnic self-identity	0.12
Positive self-concept	0.41
Self-efficacy	0.92
Stereotype threat	0.33
Student personality attributes	0.26
Motivational approach, orientation	
Achieving motivation and approach	0.44
Boredom	-0.49
Deep motivation and approach	0.69
Depression	-0.36
Lack of stress	0.17
Mastery goals	0.06
Motivation	0.42
Performance goals	-0.01
Reducing anxiety	0.42
Surface motivation and approach	-0.11
Physical influences	
ADHD	-0.90
ADHD – treatment with drugs	0.32
Breastfeeding	0.04
Deafness	-0.61
Exercise/relaxation	0.26
Gender on achievement	0.08
Lack of illness	0.26
Lack of sleep	-0.05
Full compared to pre-term/low birth weight	0.57
Relative age within a class	0.45

PAGE 1 of 2 | November 2017

CURRICULA	ES
Reading, writing and the arts	
Comprehensive instructional programs for teachers	0.72
Comprehension programs	0.47
Drama/arts programs	0.38
Exposure to reading	0.43
Music programs	0.37
Phonics instruction	0.70
Repeated reading programs	0.75
Second/third chance programs	0.53
Sentence combining programs	0.15
Spelling programs	0.58
Visual-perception programs	0.55
Vocabulary programs	0.62
Whole language approach	0.06
Writing programs	0.45
Math and sciences	
Manipulative materials on math	0.30
Mathematics programs	0.59
Science programs	0.48
Use of calculators	0.27
Other curricula programs	
Bilingual programs	0.36
Career interventions	0.38
Chess instruction	0.34
Conceptual change programs	0.99
Creativity programs	0.62
Diversity courses	0.09
Extra-curricula programs	0.20
Integrated curricula programs	0.47
Juvenile delinquent programs	0.12
Motivation/character programs	0.34
Outdoor/adventure programs	0.43
Perceptual-motor programs	0.08
Play programs	0.50
Social skills programs	0.39
Tactile stimulation programs	0.58

HOME	ES
Family structure	
Adopted vs non-adopted care	0.25
Engaged vs disengaged fathers	0.20
Intact (two-parent) families	0.23
Other family structure	0.16
Home environment	
Corporal punishment in the home	-0.33
Early years' interventions	0.44
Home visiting	0.29
Moving between schools	-0.34
Parental autonomy support	0.15
Parental involvement	0.50
Parental military deployment	-0.16
Positive family/home dynamics	0.52
Television	-0.18
Family resources	
Family on welfare/state aid	-0.12
Non-immigrant background	0.01
Parental employment	0.03
Socio-economic status	0.52

SCHOOL	ES
Leadership	
Collective teacher efficacy	1.57
Principals/school leaders	0.32
School climate	0.32
School resourcing	
External accountability systems	0.31
Finances	0.21
Types of school	
Charter schools	0.09
Religious schools	0.24
Single-sex schools	0.08
Summer school	0.23
Summer vacation effect	-0.02
School compositional effects	
College halls of residence	0.05
Desegregation	0.28
Diverse student body	0.10
Middle schools' interventions	0.08
Out-of-school curricula experiences	0.26
School choice programs	0.12
School size (600-900 students at secondary)	0.43
Other school factors	
Counseling effects	0.35
Generalized school effects	0.48
Modifying school calendars/timetables	0.09
Pre-school programs	0.28
Suspension/expelling students	-0.20

The Visible Learning research synthesises findings from **1,400** meta-analyses of **80,000** studies involving **300** million students, into what works best in education.

Key for rating

- Potential to considerably accelerate student achievement
- Potential to accelerate student achievement
- Likely to have positive impact on student achievement
- Likely to have small positive impact on student achievement
- Likely to have a negative impact on student achievement

ES Effect size calculated using Cohen's *d*



The Visible Learning[®] program materials are licensed from the Visible Learning Limited Partnership and Cognition Education Group



CLASSROOM	ES
Classroom composition effects	
Detracking	0.09
Mainstreaming/Inclusion	0.27
Multi-grade/age classes	0.04
Open vs. traditional classrooms	0.01
Reducing class size	0.21
Retention (holding students back)	-0.32
Small group learning	0.47
Tracking/streaming	0.12
Within class grouping	0.18
School curricula for gifted students	
Ability grouping for gifted students	0.30
Acceleration programs	0.68
Enrichment programs	0.53
Classroom influences	
Background music	0.10
Behavioral Intervention programs	0.62
Classroom management	0.35
Cognitive behavioral programs	0.29
Decreasing disruptive behavior	0.34
Mentoring	0.12
Positive peer influences	0.53
Strong classroom cohesion	0.44
Students feeling disliked	-0.19

Key for rating

- Potential to considerably accelerate student achievement
- Potential to accelerate student achievement
- Likely to have positive impact on student achievement
- Likely to have small positive impact on student achievement
- Likely to have a negative impact on student achievement

ES Effect size calculated using Cohen's *d*

TEACHER	ES
Teacher attributes	
Average teacher effects	0.32
Teacher clarity	0.75
Teacher credibility	0.90
Teacher estimates of achievement	1.29
Teacher expectations	0.43
Teacher personality attributes	0.23
Teacher performance pay	0.05
Teacher verbal ability	0.22
Teacher-student interactions	
Student rating of quality of teaching	0.50
Teachers not labeling students	0.61
Teacher-student relationships	0.52
Teacher education	
Initial teacher training programs	0.12
Micro-teaching/video review of lessons	0.88
Professional development programs	0.41
Teacher subject matter knowledge	0.11

The Visible Learning research synthesises findings from **1,400** meta-analyses of **80,000** studies involving **300** million students, into what works best in education.

TEACHING: Focus on student learning strategies	ES
Strategies emphasizing student meta-cognitive/self-regulated learning	
Elaboration and organization	0.75
Elaborative Interrogation	0.42
Evaluation and reflection	0.75
Meta-cognitive strategies	0.60
Help seeking	0.72
Self-regulation strategies	0.52
Self-verbalization and self-questioning	0.55
Strategy monitoring	0.58
Transfer strategies	0.86
Student-focused interventions	
Aptitude/treatment interactions	0.19
Individualized instruction	0.23
Matching style of learning	0.31
Student-centered teaching	0.36
Student control over learning	0.02
Strategies emphasizing student perspectives in learning	
Peer tutoring	0.53
Volunteer tutors	0.26
Learning strategies	
Deliberate practice	0.79
Effort	0.77
Imagery	0.45
Interleaved practice	0.21
Mnemonics	0.76
Note taking	0.50
Outlining and transforming	0.66
Practice testing	0.54
Record keeping	0.52
Rehearsal and memorization	0.73
Spaced vs. mass practice	0.60
Strategy to integrate with prior knowledge	0.93
Study skills	0.46
Summarization	0.79
Teaching test taking and coaching	0.30
Time on task	0.49
Underlining and highlighting	0.50

TEACHING: Focus on teaching/instructional strategies	ES
Strategies emphasizing learning intentions	
Appropriately challenging goals	0.59
Behavioral organizers	0.42
Clear goal intentions	0.48
Cognitive task analysis	1.29
Concept mapping	0.64
Goal commitment	0.40
Learning goals vs. no goals	0.68
Learning hierarchies-based approach	0.19
Planning and prediction	0.76
Setting standards for self-judgement	0.62
Strategies emphasizing success criteria	
Mastery learning	0.57
Worked examples	0.37
Strategies emphasizing feedback	
Classroom discussion	0.82
Different types of testing	0.12
Feedback	0.70
Providing formative evaluation	0.48
Questioning	0.48
Response to intervention	1.29
Teaching/instructional strategies	
Adjunct aids	0.32
Collaborative learning	0.34
Competitive vs. individualistic learning	0.24
Cooperative learning	0.40
Cooperative vs. competitive learning	0.53
Cooperative vs. individualistic learning	0.55
Direct instruction	0.60
Discovery-based teaching	0.21
Explicit teaching strategies	0.57
Humor	0.04
Inductive teaching	0.44
Inquiry-based teaching	0.40
Jigsaw method	1.20
Philosophy in schools	0.43
Problem-based learning	0.26
Problem-solving teaching	0.68
Reciprocal teaching	0.74
Scaffolding	0.82
Teaching communication skills and strategies	0.43

TEACHING: Focus on implementation method	ES
Implementations using technologies	
Clickers	0.22
Gaming/simulations	0.35
Information communications technology (ICT)	0.47
Intelligent tutoring systems	0.48
Interactive video methods	0.54
Mobile phones	0.37
One-on-one laptops	0.16
Online and digital tools	0.29
Programmed instruction	0.23
Technology in distance education	0.01
Technology in mathematics	0.33
Technology in other subjects	0.55
Technology in reading/literacy	0.29
Technology in science	0.23
Technology in small groups	0.21
Technology in writing	0.42
Technology with college students	0.42
Technology with elementary students	0.44
Technology with high school students	0.30
Technology with learning needs students	0.57
Use of PowerPoint	0.26
Visual/audio-visual methods	0.22
Web-based learning	0.18
Implementations using out-of-school learning	
After-school programs	0.40
Distance education	0.13
Home-school programs	0.16
Homework	0.29
Service learning	0.58
Implementations that emphasize school-wide teaching strategies	
Co- or team teaching	0.19
Interventions for students with learning needs	0.77
Student support programs – college	0.21
Teaching creative thinking	0.34
Whole-school improvement programs	0.28

APÊNDICE #3: Compilado de Estudos SROI e Análises Custo-Benefício com intervenções no campo educacional (não exaustivo)

Intervenção	Público	Região/Estado	Metodologia	Retorno sobre Investimento	Organização	Nome do Projeto
Programa de melhoria na qualidade de ensino para crianças de 0 a 5 anos, por meio da capacitação de educadores, apoio a infraestrutura educacional e apoio ao desenvolvimento de projetos e líderes comunitários,	Educadores, familiares e crianças de 0 a 5 anos	Estado de São Paulo / Vale do Paraíba	SROI avaliativo acreditado	4,08	Fundação Lucia e Pelerson Penido (FLUPP)	Valorizando uma Infância Melhor
Promoção da melhoria na qualidade de vida de jovens em situação de vulnerabilidade social, por meio da oferta de cursos de educação profissional técnica.	Jovens (a partir de 14 anos) cursando o Ensino Médio do Ensino Regular	São Paulo/Pedreira	SROI avaliativo não-acreditado	3,00	Centro Educacional Assistencial Profissionalizante (CEAP)	Cursos Técnicos CEAP
Formação artística profissionalizante para que jovens possam desenvolver seu potencial de criação artística e implementar projetos sociais e culturais em suas comunidades, promovendo acesso à cultura e transformação social.	Jovens (17- 23 anos) em situação de vulnerabilidade e risco social	São Paulo	SROI avaliativo não-acreditado	2,61	Doutores da Alegria	Programa de Formação de Palhaço para Jovens (PFPJ)
Projeto-piloto para estabelecimento de política pública para a primeira infância no Amazonas, visando o desenvolvimento integral de crianças de 0 a 6 anos das comunidades ribeirinhas, a partir do aprimoramento das visitas domiciliares e apoio aos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e cuidadores de crianças.	Agentes Comunitários de Saúde Cuidadores Gestantes Crianças (0 –3) anos Crianças (3 – 6)	Reserva de Desenvolvimento Sustentável (RDS) do Rio Negro (AM)	SROI avaliativo não-acreditado	2,82	Fundação Amazônia Sustentável (FAS) Secretaria de Estado de Saúde do Amazonas (Susam) Fundação Bernard van Leer (FBvL) IDIS	Primeira Infância Ribeirinha (PIR)
Ensino Médio e técnico da Escola Técnica de Eletrônica Francisco Moreira da Costa (ETE FMC), localizada em Santa Rita do Sapucaí (considerada o Vale do Silício brasileiro), reconhecida amplamente pela sua qualidade de ensino e formação de profissionais de excelência.	Alunos, ex-alunos e professores	Santa Rita do Sapucaí (MG)	SROI avaliativo não-acreditado	2,92	Jesuitas Brasil	ETE FMC
Programa educacional baseado em metodologia de pedagogia ativa e desenvolvimento de projetos multidisciplinares, com objetivo de contribuir com a educação pública e formar cidadãos que contribuam para suas comunidades.	Alunos do ensino fundamental I	Brasil	SROI avaliativo não-acreditado	4,07	Sicredi	Programa A União Faz a Vida
Programa de ensino complementar com foco no desenvolvimento musical (inclusive alta-performance) e inclusão sociocultural de crianças e adolescentes. Contempla também o o envolvimento de familiares e comunidades através da realização de apresentações ao público.	Alunos (Crianças de 6-9 anos e Adolescentes de 10-18 anos) Famílias Professores	Estado de São Paulo	SROI	6,53	Santa Marcelina Cultura Guri	Programa Guri
Formação continuada de professores, apoio a equipe gestora de escolas públicas e reforço escolar	Alunos (7-18 anos), Professores e Equipe Gestora de Escolas Públicas	Estado de São Paulo	SROI	em andamento	Parceiros da Educação	Programa de parcerias com escolas e redes de ensino municipais

Intervenção	Público	País/Região	Metodologia	Retorno sobre Investimento	Organização	Nome do Projeto
Projeto de aprendizado por meio da experiência em salão de beleza, com objetivo de ensinar alunos, por meio de jogos e atividades recreativas, sobre o funcionamento do estabelecimento e práticas profissionais atreladas a este.	Alunos da pré-escola	Taiwan	SROI preditivo acreditado	1,88	The little shopkeeper experience camp (LSEC)	
Investimento em recursos humanos e espaço recreativo (playwork) para crianças, jovens e comunidade em geral de Wrexham.	Crianças, jovens, famílias e comunidade de Wrexham	País de Gales	Análise Custo-Benefício	4,6	Communities First	Playwork in Wrexham
Suporte e acompanhamento de crianças no período pós-aula, por meio de atividades de contraturno e fortalecimento de rede comunitária, de modo que tenham acesso a ambientes seguros e que contribuam para o seu desenvolvimento.	Crianças em situação de vulnerabilidade social	Taiwan	SROI avaliativo acreditado	4,26	CTBC Charity Foundation	Taiwan Dream Project on the Dahu community
Criação de oportunidades de emprego e oferta de educação, treinamento e orientação profissional para jovens infratores, contribuindo para a reintegração social e econômica nas comunidades em que vivem.	Jovens, familiares dos participantes, empregadores do projeto, Departamento de Serviços Corretivos, Serviço de Polícia da Austrália, Escritório de Impostos do governo australiano.	Austrália	SROI avaliativo não-acreditado	2,33	Socialsuite YMCA	YMCA's Bridge Project
Endereçamento de problemas associados a ausência de habitações adequadas ou acessíveis para jovens em situação de vulnerabilidade, fornecendo acomodação seguras e estáveis, e oferta de bolsas para custeio da educação e treinamento destes jovens.	Jovens (12-25 anos) moradores de rua ou sob o risco de se tornarem moradores de rua	Austrália	SROI avaliativo não-acreditado	4,17	Kids Under Cover	The Studio Program
Programa de apoio a famílias com crianças com necessidades médicas por meio de serviços ofertados em 4 casas Ronald McDonald e 2 quartos familiares em hospitais, de modo que a família se torne participante ativa no cuidado das crianças.	Famílias com crianças com necessidades médicas e hospitalares	Itália	SROI avaliativo não-acreditado	3,15	Ronald McDonalds Italy	Ronald McDonald House Charity Italy
Projeto de treinamento em mídias e tecnologia da informação e comunicação para jovens no Quênia, de modo a oferecer oportunidades educacionais, profissionais e de crescimento econômico e evitar riscos vinculados a prostituição e HIV.	Mulheres de 16-24 anos	Quênia	SROI avaliativo acreditado	2,1	Community Media Trust (CoMeT)	WezeshDada project
Modelo de reforma escolar com objetivo de desenvolver a capacidade de leitura em crianças do ensino fundamental, a partir da ênfase na fonética, compreensão e técnicas de aprendizagem cooperativas.	Alunos do ensino básico	EUA	Análise Custo-Benefício	2,38	Política Pública	Success for All (SFA)
Modelo de reforma escolar para melhoria do desempenho acadêmico de escolas de ensino secundário e estudantes em situação de vulnerabilidade, a partir de pesquisas sobre como os jovens se desenvolvem e como as escolas podem promover o envolvimento e a aprendizagem dos alunos.	Alunos de escolas de ensino secundário (5-17 anos)	Minnesota (EUA)	Análise Custo-Benefício	6,72	Política Pública	First Things First
Iniciativa de reforma educacional que visa melhorar o desempenho acadêmico dos alunos em escolas de ensino médio, caracterizadas por problemas de frequência, disciplina, desempenho e taxas de evasão dos alunos.	Alunos do ensino médio	EUA	Análise Custo-Benefício	6,56	Política Pública	Talent Development
Estratégia de prevenção do abandono escolar que se baseia no monitoramento próximo do desempenho escolar do aluno e na atenção individualizada para estes, por meio da parceria com funcionários das escolas, familiares e prestadores de serviços comunitários.	Alunos do ensino médio	EUA	Análise Custo-Benefício	4,77	Política Pública	Check & Connect

UZOMA

POR QUE AS EMPRESAS DEVERIAM ADOTAR ESSE PROGRAMA? DA RELEVÂNCIA DO TEMA EQUIDADE PARA EMPRESA E PARA SOCIEDADE.

INTRODUÇÃO e MOTIVAÇÃO

A sobreposição raça e classe é uma característica da desigualdade brasileira. Entretanto, políticas de cunho universalista não foram suficientes para combater as desigualdades raciais, mesmo com a sobrerrepresentação dos negros na população em situação de pobreza. Vale lembrar que ainda não foram esgotadas as soluções de cunho social/universal, como a oferta de boa escola pública em especial nas regiões mais pobres. Mas a histórica indiferença da sociedade e do Estado brasileiros em relação à pobreza relaciona-se também com o fato de esse grupo ser majoritariamente negro. Nesse sentido, as ações afirmativas de acesso ao ensino superior são importantes porque tocam no espaço de privilégio da classe média e dos ricos, no qual prevalece a presença da população branca. (OXFAM).

O ponto de partida para demonstrar a importância de investimentos em diversidade é compreender o contexto histórico que a sociedade brasileira foi estruturada, que deixou a população negra à margem da sociedade, apresentando os piores indicadores com relação a trabalho, educação, moradia, violência, trabalho, política, etc.

Os dados apresentados pelos relatórios demonstram tais fatos (contra dados não há argumentos). Os relatórios das desigualdades - Raça, Gênero, Classe e desigualdade sociais por cor ou raça no Brasil - IBGE, trazem números alarmantes. ([Relatório das desigualdades - Raça Gênero Classe](#) e [Desigualdade sociais por cor ou Raça no Brasil - IBGE](#))

Os números da desigualdade:

Trabalho e renda

A PNAD Contínua de 2017 mostra que há forte desigualdade na renda média do trabalho: R\$ 1.570 para negros, R\$ 1.606 para pardos e R\$ 2.814 para brancos.

O desemprego também é fator de desigualdade: a PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018 registrou um desemprego mais alto entre pardos (13,8%) e pretos (14,6%) do que na média da população (11,9%).

Dados também da PNAD só que mais antigos, de 2015, mostram que apesar dos negros e pardos representarem 54% da população na época, a sua participação no grupo dos 10% mais pobres era muito maior: 75%.

Já no grupo do 1% mais rico da população, a porcentagem de negros e pardos era de apenas 17,8%

Vítimas de violência

Negros são as maiores vítimas de homicídios no Brasil. Segundo o Atlas da Violência, em 2017, 75,5% das pessoas assassinadas no país eram pretas ou pardas – o equivalente a 49.524 vítimas. A chance de um jovem negro ser vítima de homicídio no Brasil é 2,5 vezes maior do que a de um jovem branco.

Analfabetismo

A taxa de analfabetismo entre negros de 15 anos ou mais diminuiu nos últimos anos – de 9,8% em 2016 para 9,1% em 2018. Ainda assim, é maior do que o dobro da taxa de analfabetismo entre brancos da mesma idade, que ficou em 3,9% no ano passado, segundo o IBGE.

As ações afirmativas, como cota para as universidades, mostram uma mudança no cenário, no tocante ao ensino superior.

Educação Superior

Pela primeira vez, os negros são maioria no ensino superior público. Segundo o estudo

Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, do IBGE, em 2018, 50,3% dos estudantes das instituições públicas eram pretos ou pardos.

O número de pretos e pardos de 18 a 24 que estavam estudando também aumentou no ano passado, passando de 50,5% em 2016 para 55,6% em 2018. No entanto, ainda é menor do que o de estudantes brancos da mesma idade, que chegou a 78,8% em 2018.

Compromisso para mudar esta realidade

No atual mundo globalizado, a diversidade representa um valor estratégico para as corporações. Mais do que uma ação ética ou de responsabilidade social, ela proporciona, comprovadamente, muitos ganhos para as empresas em relação à possibilidade de novos negócios, sobretudo, no incremento da competitividade e no seu fortalecimento financeiro. Afinal, cada vez mais essa preocupação passa a ser um diferencial associado à própria marca da organização projetada no mercado e na sociedade.

Pesquisas recentes realizadas pela Mckinsey demonstram que empresas mais diversas são mais lucrativas.

A McKinsey & Company, firma global de consultoria estratégica, divulgou os resultados da sua última pesquisa sobre diversidade no ambiente corporativo. Além das conclusões, o relatório completo do *Delivering Through Diversity* traz sugestões de como as organizações podem criar melhores estratégias de inclusão para mulheres e minorias.

Investir em justiça social pode trazer, também, vantagens competitivas. É o que mostra o evidente impacto positivo da diversidade no desempenho financeiro das instituições, detalhado pelo estudo.

Para analisar a relação da diversidade étnica com o desempenho financeiro, a McKinsey estudou diferenças raciais e culturais em seis países.

Os dados indicam que as empresas com maior diversidade étnica, em suas equipes executivas, têm 33% mais propensão à rentabilidade. Em 2014, este número era de 35%.

Assim como o estudo de 2014 mostrou, as empresas com menos diversidade étnica e de gênero continuam sendo menos lucrativas. Atualmente, elas são 29% menos propensas à rentabilidade do que as outras.

As empresas deveriam entender que a igualdade e a inclusão são essenciais para o crescimento e a prosperidade do Brasil, uma vez que metade da população brasileira é composta de pretos e pardos. Cabe, ainda, as empresas entenderem que terão uma força de trabalho qualificada somente se todas as pessoas tiverem oportunidades de acesso a uma educação qualidade e sucesso na carreira.

Finalmente, as empresas precisam entender que seus produtos e serviços devem atender às necessidades de uma população em constante mudança para que seus negócios prosperem.

O que as empresas muitas vezes não percebem, no entanto, é quão grande é o papel que podem desempenhar na criação de uma sociedade igualitária e quão grande é o papel que a equidade pode desempenhar para proporcionar maior lucratividade.

Vários índices já classificam as empresas em diversidade, práticas comerciais éticas, sustentabilidade ou responsabilidade social, aumentando seu valor de mercado.

As empresas que se concentram na equidade racial criaram novo valor de negócios e melhoraram seus resultados financeiros. Focar nas necessidades e barreiras exclusivas de comunidades historicamente marginalizadas pode estimular a inovação em torno de novos produtos e serviços, ampliando a base de clientes e fortalecendo o fluxo de talentos local. Trazer a mesma lente para as políticas internas pode reduzir a rotatividade de funcionários e aumentar o engajamento.

“É um mercado com grande potencial de consumo. Se os negros recebessem salários equiparados aos dos brancos seriam injetados R\$ 776 bilhões por ano na economia. ”

Renato Meirelles”

Em suma, as empresas devem investir em programas que combatem a desigualdade racial:

- 1) Segundo o relatório das desigualdades a população negra encontra-se nas piores posições nos índices de educação, violência, doméstica, população carcerária,

mercado de trabalho (renda e desemprego). expectativa de vida, saneamento básico.

[Relatório das desigualdades - Raça Gênero Classe](#)

2) A desigualdade racial traz impacto na economia.

2.1. Aumento do PIB: O maior empregabilidade e aumento de renda gera aumento no PIB - incremento de recursos advindos de novos consumidores.

2.2. Empresas mais diversas são mais lucrativas, a diversidade traz inovação e melhora no ambiente de trabalho

2.3. Educação e educação de qualidade é solução para redução da violência

2.4. As empresas com programas de diversidade são melhores avaliadas entre seus colaboradores, clientes e mercado

2.5. Cria um novo mercado de produtos, serviços e de consumidores.

Lucas Cavalcanti
Michael França
Sérgio Firpo

Índice de Equilíbrio Racial:

Uma proposta de mensuração da desigualdade racial entre e dentro das categorias ocupacionais

Sergio Firpo*

Michael França[†]

Lucas C. Rodrigues[‡]

Esta versão: 11 de dezembro de 2020

[\(clique aqui para última versão\)](#)

Resumo

O objetivo deste trabalho é apresentar uma proposta para monitorar a desigualdade racial no mercado de trabalho ao longo do tempo. Para isso, propõe-se o Índice de Equilíbrio Racial (IER). Esse índice representa uma forma de medir o quanto a distribuição ocupacional por raça de determinada unidade (firma, setor, região) diverge da distribuição ocupacional por raça em uma população de referência. Um exemplo é a comparação da distribuição ocupacional por raça numa firma com a mesma distribuição na população economicamente ativa. Com essa métrica, é possível visualizar a magnitude do desequilíbrio racial em empresas e regiões. Isso possibilita o monitoramento da situação racial no mercado formal de trabalho e, conseqüentemente, contribui para a avaliação e o desenvolvimento de políticas de promoção de equidade racial. Além disso, o trabalho fornece uma proposta metodológica para se estimar o volume de recursos que seriam destinados à população negra caso não houvesse discrepância entre as unidades estudadas e a população de referência.

Palavras-chave: raça, desigualdade, mercado de trabalho

*Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. E-mail: firpo@insper.edu.br

[†]Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. E-mail: michaeltulioramos@gmail.com

[‡]Universidade de São Paulo. E-mail: lucas.ecomg@gmail.com

1 Introdução

O efeito desproporcional da pandemia da covid-19 sobre a população negra chamou a atenção da sociedade para os desafios raciais (Bruce et al., 2020; Baqui et al., 2020). Os assassinatos de George Floyd nos Estados Unidos e de João Alberto no Brasil geraram uma expressiva onda de manifestações antirracistas¹. Como consequência, a desigualdade racial virou um tema cada vez mais presente no debate público brasileiro e global.

A despeito de ter se tornado um tema central no debate público conjuntural, as causas da desigualdade racial brasileira são estruturais e afetam todas as relações sociais no Brasil. Neste estudo, focamos num aspecto fundamental das relações raciais que é o mercado de trabalho. O objetivo é apresentar uma proposta para mensurar as desigualdades ocupacionais entre brancos e negros. Para isso, propõe-se usar o Índice de Equilíbrio Racial (IER). Esse índice, que originalmente foi desenvolvido no âmbito de um estudo para a economia do Sul dos Estados Unidos, tem diversas vantagens, que incluem a relativa simplicidade de cômputo e de interpretação (Ransom and Sutch, 2001)².

O IER representa uma métrica que permite avaliar o grau de divergência da distribuição das ocupações por raça de uma determinada unidade (por exemplo, uma firma) em relação à distribuição racial de uma população de referência (no mesmo exemplo, a população economicamente ativa, PEA). As unidades de análise podem ser empresas, setores ou regiões. Neste trabalho, o foco estará nas empresas. E a população de referência será a PEA do local em que se situam as empresas. Esse exemplo nos permite medir o quão distante está a estrutura ocupacional por raça em cada empresa da distribuição ocupacional por raça da oferta de trabalho local.

Desse modo, esse índice ajuda a identificar onde há avanços e oportunidades em termos de promoção da equidade racial e permite revelar empresas, setores, cidades e estados que precisariam avançar nessa agenda. Assim, representa uma métrica que poderá auxiliar a avaliação e o desenho de políticas voltadas para a promoção da equidade racial nas ocupações³. Além disso, também representa um meio de fornecer para a sociedade maior transparência em relação à evolução da desigualdade racial no mer-

¹A morte de George Floyd levou à explosão do que pode ter sido, segundo o *New York Times*, a maior manifestação da história americana (Buchanan et al., 2020).

²No estudo de Ransom and Sutch (2001), o IER é chamado de *Racial Balance Index*, sendo “Índice de Equilíbrio Racial” apenas uma tradução livre.

³Para diferença salarial por raça no mercado de trabalho brasileiro ver Gerard et al. (2018) e Hirata and Soares (2020).

cado de trabalho.

As instruções básicas para o cálculo do IER encontram-se na obra de **Ransom and Sutch (2001)**. No entanto, a apresentação original do cômputo do índice pula algumas importantes etapas e contém um erro, o que pode confundir o leitor. Assim, o presente trabalho fornece um passo a passo mais detalhado da criação do índice e disponibiliza uma correção para imprecisão da explicação original.

Aplicou-se o IER para o universo das maiores empresas do Estado de São Paulo. O cômputo do IER mostra um expressivo desequilíbrio racial para parte significativa das grandes empresas paulistas. Além disso, dado a metodologia proposta na construção do índice, verificou-se que as empresas que possuem uma proporção significativa de profissionais com alto nível de escolaridade tendem a apresentar maior desequilíbrio racial.

O presente trabalho foi dividido em 6 seções. A seguinte, que detalha a construção do IER agregado, pode ser ignorada por aqueles cujo interesse não esteja na parte técnica do índice. A terceira seção fornece uma simulação de uma empresa do setor financeiro presente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O intuito dessa seção é fornecer uma interpretação intuitiva do valor do índice e suas implicações. Na quarta seção, o foco é realizar o mesmo exercício para as 500 maiores empresas paulistas. Por fim, tem-se as considerações finais.

2 IER Agregado

Para o cômputo do IER, presume-se que a probabilidade de x trabalhadores negros estarem empregados em uma ocupação j em uma determinada unidade de análise (firma), com n trabalhadores segue uma distribuição binomial:

$$P_j(X = x_j) = \binom{n_j}{x_j} p^{x_j} (1 - p)^{n_j - x_j} \quad (1)$$

Em que p é uma constante que representa a proporção de trabalhadores negros na população de referência (PEA).

Usando propriedades da distribuição binomial, é possível definir o nível de equilíbrio racial de uma determinada ocupação pela diferença da quantidade de negros observados na ocupação (x_j) e seu valor esperado ($n_j p$). Medindo essa distância em

relação ao desvio-padrão, tem-se:

$$v_j = \frac{x_j - n_j p}{\sqrt{n_j p (1 - p)}} \quad (2)$$

O IER é apenas uma versão re-padronizada do índice v que garante que seu valor varie de -1 a 1. Valores próximos a -1 indicam sub-representação de negros, enquanto valores próximos a 1 indicam sobre-representação desse grupo demográfico na ocupação j .

Para chegar ao IER, contudo, são necessários mais alguns passos. Defina-se b_j como a proporção de negros na ocupação j . Assim, usando-se $b_j n_j$ no lugar de x_j e omitindo-se o subscrito j com a finalidade de simplificação da exposição, tem-se, após alguma álgebra elementar:

$$v(b) = \sqrt{\frac{n(b-p)^2}{p(1-p)}} \quad (3)$$

Como b é uma proporção, seu valor necessariamente varia de 0 a 1. Assim, é possível definir dois limites para v como função de b . Se $b = 0$, vale:

$$v(0) = \sqrt{\frac{np}{(1-p)}} \quad (4)$$

Se $b = 1$:

$$v(1) = \sqrt{\frac{n(1-p)}{p}} \quad (5)$$

Uma versão padronizada do índice, ψ , pode ser construída dividindo-se v por ϕ , onde:

$$\phi(b) = \sqrt{n \left(\frac{p}{1-p} \right)^{1-2b}} \quad (6)$$

Vale notar que $\phi(0) = v(0)$ e $\phi(1) = v(1)$. Realizando a divisão e após um pouco de álgebra obtém-se a expressão para o IER para uma população de referência com

parâmetro p :

$$IER(b|p) = \psi(b) = \frac{v(b)}{\phi(b)} = \left(\frac{b-p}{p} \right) \left(\frac{p}{1-p} \right)^b \quad (7)$$

Agora, o próximo passo é apresentar uma forma funcional para o IER agregado. Como visto na equação acima, o IER para uma ocupação j pode ser expresso da seguinte forma:

$$IER_j(p) = IER(b_j|p) = \left(\frac{b_j-p}{p} \right) \left(\frac{p}{1-p} \right)^{b_j} \quad (8)$$

Em que b_j é a proporção de negros na ocupação j e p é a proporção de negros na população de referência (por exemplo, na PEA). O parâmetro p pode ser visto como uma constante para todas as ocupações como no caso em que ele é definido como a proporção de negros na PEA da região onde a empresa exerce sua atividade. Ou pode ser específico para cada ocupação. Nesse caso, se usa p_j . Essa é a situação em que para cada ocupação j se usa a proporção de negros na ocupação j da PEA. Também há a possibilidade de se usar um recorte regional diferente ou mesmo algum recorte demográfico, ajustando-o por sexo e idade, por exemplo.

Da forma como está definido na equação 8, IER é calculado para cada ocupação separadamente. Assim, o próximo passo é criar um IER por empresa para que se possa, em um número, resumir a condição atual da empresa em termos de representatividade de negros, bem como estabelecer um plano de metas que permita à empresa e à sociedade civil acompanhar a evolução do equilíbrio racial da empresa ao longo do tempo.

Para atingir esse objetivo é necessário criar uma forma funcional que permita agregar o IER por empresa. Deste modo, a proposta é utilizar um vetor de ponderação do IER com base na massa salarial da empresa. Com isso, é possível atribuir pesos maiores a ocupações mais bem pagas:

$$IER_i(b_1, b_2, \dots, b_J | p_1, p_2, \dots, p_J) = \sum_{j=1}^J \left[\left(\frac{b_{i,j} - p_j}{p_j} \right) \left(\frac{p_j}{1 - p_j} \right)^{b_{i,j}} \right] \cdot \frac{W_{i,j}}{W_i} = \sum_{j=1}^J IER_{i,j}(p_j) \cdot \frac{W_{i,j}}{W_i} \quad (9)$$

Em que i é a empresa, j é novamente a ocupação, $W_{i,j}$ é montante pago em salário a todos os trabalhadores na ocupação j na empresa i (massa salarial na ocupação j

da empresa i) e W_i é a massa salarial da empresa i , ou seja, $W_i = \sum_{j=1}^J W_{i,j}$. O vetor $\mathbf{p} = [p_1, p_2, \dots, p_J]$ traz a proporção de trabalhadores negros por ocupação numa dada população de referência.

Note que a equação 9 pode ser vista como um produto vetorial, em que a primeira parte da equação é o IER de cada uma das J ocupações na empresa i e a segunda parte é um vetor com J valores que representam proporções de modo que $\sum_{j=1}^J \frac{W_{i,j}}{W_i} = 1$. Dessa forma, assegura-se que o IER continue variando de -1 a 1, com a interpretação usual⁴.

Na próxima seção, utilizam-se os dados de uma empresa real para computar seu IER e ilustrar o tipo de informação que se pode obter a partir desse exercício. Os dados da empresa foram tirados da RAIS. Apenas o nome dado à empresa é fictício.

3 KOB: a história de uma empresa

A KOB é uma empresa que opera no ramo financeiro, sendo classificada pelo IBGE como pertencendo ao subsetor “instituições de crédito, seguros e capitalização”⁵. A análise dos dados da empresa permite inferir que se trata de uma grande empresa. No total, a KOB contava em 2017 com 944 colaboradores e operava em dois municípios, São Paulo e Campinas.

Antes de calcular o IER da KOB, é relevante conhecer melhor o perfil demográfico dos colaboradores da empresa, analisando a composição de sexo-idade, escolaridade e cor da pele. Embora a composição demográfica e a escolaridade não estejam diretamente relacionados à questão racial, entende-se que conhecer com clareza essas dimensões permitirá uma melhor compreensão do IER.

Começando pela análise da composição de sexo-idade, pode-se notar que a KOB é uma empresa relativamente jovem com dominância feminina. A idade mediana da empresa é de 34 anos e o colaborador mais jovem da empresa tem apenas 18 anos, ou seja, metade do quadro de funcionários da KOB tem entre 18 e 34 anos. Outra característica do quadro de colaboradores da KOB é a forte presença de mulheres, já que cerca 62% dos colaboradores são do sexo feminino.

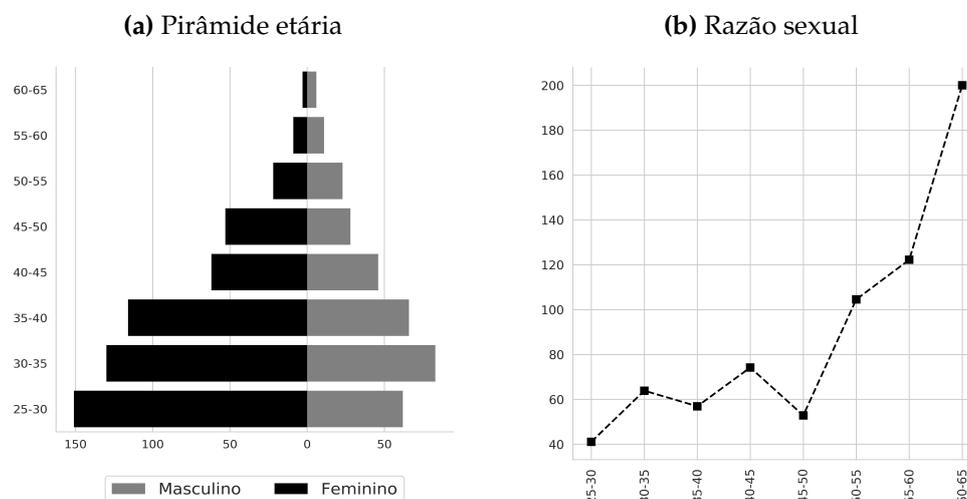
A figura 1 permite observar com maior detalhe a composição de sexo e idade da KOB. É fácil notar que a dominância feminina se dá sobretudo nos coortes mais jovens,

⁴Um IER de -1 significa que a ocupação em questão tem alta sub-representatividade de negros. $IER = 1$ representa uma ocupação onde negros estão muito sobre-representados

⁵KOB é acrônimo de *Kind of Blue*. Aparentemente, o fundador da empresa era fã de Miles Davis.

com a razão sexual elevando-se a partir do grupo etário com idade entre 45-50 anos. Para o grupo etário com idade entre 60 e 65 anos há 2 homens por mulher na empresa.

Figura 1: Composição de sexo e idade na KOB



Nota: A razão sexual é o número de homens para cada 100 mulheres

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

Sendo uma empresa do setor financeiro, não surpreende que a KOB tenha um quadro de funcionários bastante qualificado, como mostra a tabela 1. A grande maioria dos trabalhadores da KOB tem ensino superior. O percentual de trabalhadores com esse grau de escolaridade na empresa supera os 70%.

Tabela 1: Escolaridade do quadro de colaboradores da KOB

Escolaridade	Total	(%)
Superior completo	664	70,3
Médio completo	146	15,5
Superior incompleto	123	13,0
Mestrado	6	0,6
Doutorado	5	0,5

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

O elevado capital humano da força de trabalho da KOB fica ainda mais claro quando se leva em consideração que, no estado de São Paulo como um todo, o percentual de trabalhadores com ensino superior é de 12,5%⁶.

Diferentemente do que ocorre com as informações de sexo, idade e escolaridade, a informação referente à cor da pele possui alguns *missings*. Do total de 944 colaboradores da KOB, tem-se informação sobre a cor da pele de 735. Entre estes 735, 556, (75,6%)

⁶Todos os dados apresentados neste trabalho que se referem ao estado de São Paulo foram computados a partir de uma amostra pseudo-aleatória contendo 1% das observações do banco original que, no caso, é a RAIS-2017.

são brancos, 131 (17,8%) são pardos, 31 (4,2%) são pretos e 17 estão registrados como amarelos.

O grupo *negros*, que corresponde à soma de pretos e pardos, representa 22% do quadro de colaboradores. Assim, surge a questão: como esse valor se compara com os percentuais de negros na população economicamente ativa local?

Para responder a essa pergunta, deve-se lembrar que a KOB opera em dois municípios, de modo que o mais adequado é comparar o percentual de negros na empresa com a média ponderada dos percentuais de negros de Campinas e de São Paulo.

O candidato natural para o vetor de ponderação são as proporções de colaboradores da KOB em cada município. De acordo com o censo de 2010, pretos e pardos eram 32,2% da população de Campinas, enquanto a capital paulista pretos e pardos compunham 37% do total, segundo o mesmo levantamento.

Como a grande maioria dos colaboradores da KOB trabalham em São Paulo (97%), o resultado da ponderação é próximo ao observado para a capital paulista: 36,8%. Esse valor indica que negros estão sub-representados entre os colaboradores da KOB. Na próxima subseção, será discutida com mais profundidade a sub-representação de negros na KOB, com atenção particular às ocupações.

3.1 IER: ocupações e indicador agregado da KOB

A tabela 2 mostra o quadro de ocupações da KOB, o IER e o salário-hora médio de cada uma das ocupações.

Para facilitar a interpretação do IER, pode-se usar a classificação criada no trabalho de [Ransom and Sutch \(2001\)](#), na qual há 5 categorias de ocupações de acordo com o valor do IER:

1. Brancos excluídos ($IER \geq 0,8$): ocupações em que a participação relativa de brancos é muito próxima ou igual a zero.
2. Dominância negra ($0,2 \leq IER < 0,8$): ocupações em que há sobre-representação de negros, mas não excluí brancos.
3. Ocupações abertas ($-0,2 \leq IER < 0,2$): ocupações em que não há dominância de nenhum grupo em particular.
4. Dominância branca ($-0,8 \leq IER < -0,2$): ocupações em que há sobre-representação de brancos, mas não excluí negros.

Tabela 2: IER das ocupações da KOB

Ocupações	n	Proporção de negros	IER	\overline{w}_j^h
Comunicadores, Artistas e Religiosos	2	0,00	-1,00	105,84
Diretores e Gerentes em Empresa	1	0,00	-1,00	739,36
Dirigentes de Empresas e Organizações	19	0,05	-0,83	1166,43
Escriturários	17	0,24	-0,32	127,08
Gerentes	82	0,04	-0,88	516,76
Outros Técnicos de Nível Médio	2	0,50	0,27	94,51
Profissionais das Ciências Exatas	23	0,13	-0,60	226,56
Profissionais das Ciências Jurídicas	9	0,22	-0,35	279,44
Profissionais das Ciências Sociais e Humanas	77	0,18	-0,46	280,20
Trabalhadores de Atendimento ao Público	14	0,21	-0,37	112,91
Técnicos de Nível Médio Adm	469	0,28	-0,21	113,64
Técnicos de Nível Médio Exatas	3	0,00	-1,00	185,92

Notas: CBO (2002), 2 dígitos. A maior parte das ocupações tiveram os nomes abreviados para caberem na tabela. A lista com nomes completos encontra-se na tabela 4 anexa.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

5. Negros excluídos ($IER < -0,8$): ocupações em que a participação relativa de negros é muito próxima ou igual a zero.

Usando essa classificação como referência, pode-se notar que apenas uma ocupação (“Outros técnicos de nível médio”) apresenta dominância negra. Todas as demais ocupações apresentam $IER < -0,2$.

Em outras palavras, das 12 ocupações existentes na KOB, 11 apresentam dominância branca ou os negros estão efetivamente excluídos. Em particular, todas as ocupações ligadas a cargos de direção tiveram $IER < -0,8$, mostrando efetiva exclusão de profissionais negros desses cargos.

Para resumir todas essas informações em um único indicador estima-se a equação 9. O resultado mostra que o IER agregado da KOB é de -0,54. Como idealmente o IER deveria estar entre -0,2 e 0,2, conclui-se que há espaço para implementação de políticas para melhoria da sub-representação de negros entre os colaboradores da KOB.

3.2 Medindo o custo da inequidade racial

Na subseção anterior, o objetivo foi calcular o IER agregado para a KOB e concluiu-se que, como um todo, a KOB tem um índice de equidade racial de -0,54. Como foi visto, esse valor significa que, para muitas ocupações, especialmente as de maiores salários, existe uma sobre-representação de brancos na empresa. Nesse contexto, surge a seguinte questão: quais as consequências financeiras dessa sub-representação de

negros no quadro da KOB?

Uma forma de responder essa pergunta é verificar qual o volume de renda deixa de ir para a comunidade negra como consequência da ausência de equidade racial. Em outras palavras, qual o valor da massa salarial que seria direcionado à população negra caso a KOB tivesse equilíbrio racial em todas as ocupações, ou seja, um $IER = 0$?

Para estimar a massa salarial contrafactual da população negra em um cenário de equidade, defina-se para cada ocupação j um valor λ dado por:

$$\lambda_j = x_j - x_j^E \quad (10)$$

Onde x_j é o número de trabalhadores negros observados na ocupação j , enquanto x_j^E é o número de trabalhadores que seriam observados caso o índice de equidade fosse igual a zero. Para obter o valor da massa salarial que seria sendo recebida pela população negra em um cenário de equidade racial, computa-se:

$$W^N = \sum_{j=1}^k \lambda_j \cdot \overline{w}_j^h \cdot \overline{h}_j \quad (11)$$

Em que \overline{w}_j^h é o salário-hora médio da ocupação j e \overline{h}_j é o número de horas média contratado na mesma ocupação. A implementação da equação 11 aos dados da KOB resulta em uma estimativa de R\$ 1,3 milhão que iriam para a população negra todos os meses caso houvesse plena equidade racial em todas as ocupações. Anualmente, esse valor chega a R\$ 15 milhões.

É importante notar que a ausência desses recursos tem implicações não triviais para a população negra gerando, possivelmente, sub-investimento em educação, saúde e aquisição de capital. Se a desigualdade ocupacional observada para a KOB se mantiver para outras grandes empresas, então é possível que o volume de recursos que está deixando de ir para as famílias negras, bem como suas eventuais consequências para acumulação de capital físico e humano seja substancial.

Na próxima seção será apresentado uma estimativa do custo total da desigualdade ocupacional entre brancos e negros no mercado formal de trabalho de São Paulo usando dados de 500 grandes empresas.

4 Para além da KOB: nível e consequência da desigualdade racial em 500 grandes empresas

A figura 2 apresenta uma visualização dos dados do IER para as 500 maiores empresas paulistas em números de empregados⁷. No painel (a) é apresentada a densidade de kernel estimada para a distribuição empírica do IER, enquanto no painel (b) mostra-se uma simples correlação entre o IER e o nível educacional da força de trabalho das empresas. Nesse segundo painel, a variável de educação utilizada foi a proporção de colaboradores da empresa com escolaridade igual ou maior ao ensino superior.

É fácil notar, a partir da observação da densidade estimada do IER no painel (a), que a distribuição do IER nas 500 maiores empresas é aproximadamente simétrica. Vale dizer, as medidas de tendência central são representativas da distribuição.

Essa forma da função densidade é caracterizada pela proximidade dos valores da média e da mediana. Com efeito, enquanto a média da distribuição do IER é de -0,12, a mediana é de -0,14. Isso significa que empresas no meio da distribuição têm relativa equidade racial em suas estruturas ocupacionais.

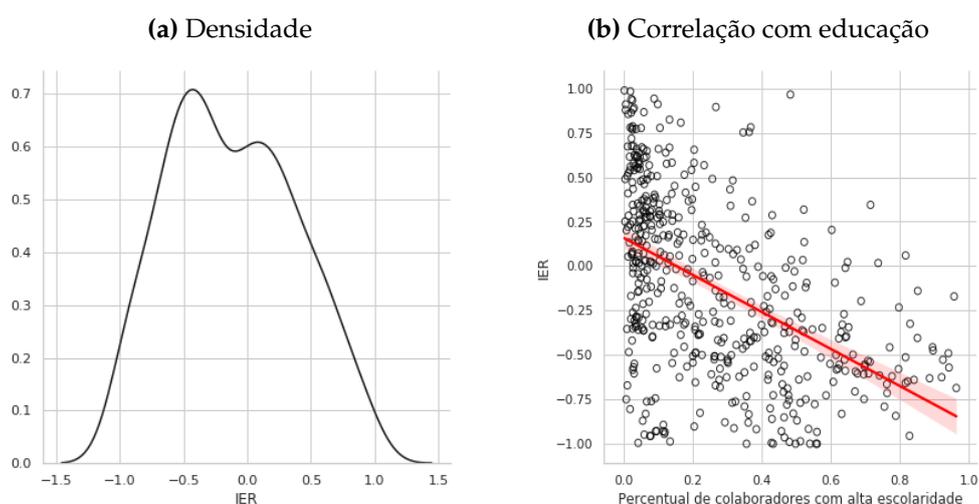
Considerando a classificação apresentada na seção anterior, porém, cerca de 47% das empresas seriam classificadas no penúltimo (39%) ou no último grupo (8%), em que há, respectivamente, dominância branca e efetiva exclusão de negros. Em relação às 500 maiores empresas em número de funcionários, a situação de equidade racial da KOB é bastante negativa. Essa empresa encontra-se em situação pior do que quase 77% das maiores empresas paulistas.

É provável que o elevado estoque de capital humano da força de trabalho da KOB ajude a explicar essa disparidade. O painel (b) da figura 2 mostra essa relação. É possível notar que o IER é fortemente decrescente na proporção de colaboradores com escolaridade igual ou maior ao ensino superior. Na verdade, empresas com até 20% do quadro de funcionários com alta escolaridade estão em situação de equidade racial. O IER, porém, cai rapidamente após o percentual de trabalhadores qualificados ultrapassar 1/5 do total. (ver figura 4, no anexo A).

Uma possível consequência da correlação entre educação e o IER é que a distribuição do IER divirja significativamente da distribuição global. A figura 3 mostra como a distribuição do IER da ocupação de “Gerentes” e do setor financeiro são mais positiva-

⁷Os dados são referentes a empresas formais listadas na RAIS em 2017. A informação sobre cor da pele tem uma taxa de 15% de *missing* para toda a base e de cerca de 30% para as 500 maiores empresas. A base das 500 empresas foi construída listando as maiores empresas por número de colaboradores e pegando as 500 maiores cuja a informação de cor da pele tinha ao menos uma entrada não *missing*.

Figura 2: IER nas 500 maiores empresas - São Paulo 2017



Nota: Informação referente às 500 maiores empresas em número de colaboradores com ao menos uma entrada não *missing* na variável de cor da pele. Ver nota 7.
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

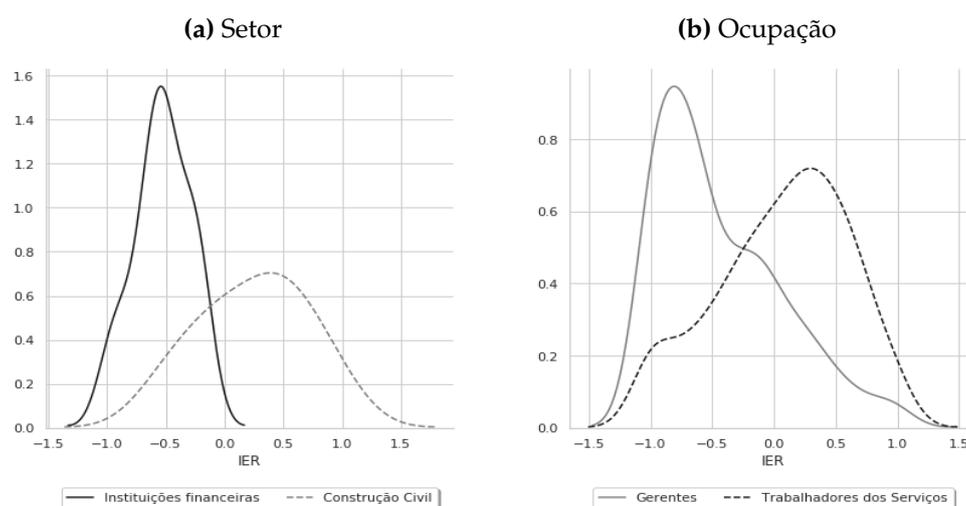
mente assimétricas que as distribuições de “Trabalhadores de serviços” e “Construção Civil”, respectivamente.

O padrão observado na distribuição do IER por setor também pode ser explicado pelas propriedades do índice. Uma forma de ver o IER é conceber o índice como sendo composto de um “efeito preço” e um “efeito quantidade”. O efeito preço é a desigualdade salarial: *ceteris paribus*, quanto maior a desigualdade, mais negativo tende a ser o valor do IER. O efeito quantidade seria o número de trabalhadores na base da distribuição da empresa: quanto mais trabalhadores na base, mais positivo tende a ser o índice. Em setores com elevada desigualdade salarial intra-firma e pequena quantidade de trabalhadores na base da distribuição, o efeito preço domina (e.g., setor financeiro). Por outro lado, em setores com muitos trabalhadores na base, o efeito quantidade domina (e.g., construção civil).

Também é possível repetir o exercício da subseção 3.2, que estima a massa salarial contrafactual da população negra, para cada uma das 500 maiores empresas paulistas. Os resultados desse exercício são apresentados na tabela 3. Na tabela, as empresas foram divididas em 10 grupos de acordo com o valor do *IER*.

A distribuição de empresas ao longo dos intervalos é relativamente uniforme, com pequena concentração entre empresas com *IER* negativo. De fato, das 500 empresas, 289 tem *IER* menor que zero. A tabela 3 mostra ainda que, para empresas com *IER* entre -1 e -0,8, a massa salarial contrafactual média é de aproximadamente 3,5 milhões de reais por mês. Isso representa 31,5% da massa salarial total dessas empresas.

Figura 3: Decomposição da distribuição do IER - São Paulo 2017



Nota: Informação referente às 500 maiores empresas em número de colaboradores com ao menos uma entrada não *missing* na variável de cor da pele. A distribuição do IER para ocupações foi baseada nos valores do IER das ocupações de “Gerentes” e “Trabalhadores de Serviços” de todas as firmas em que foi possível calcular o índice para essas ocupações. A densidade de Kernel das ocupações usou o *market share* da firma no mercado da ocupação em questão como vetor de ponderação.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

No outro extremo da tabela, existem 17 empresas com massa salarial contrafactual média de cerca de 4 milhões negativos. O valor negativo se explica porque, nesse caso, as empresas têm forte *sobre-representação* de negros e a massa salarial contrafactual é positiva para a população branca. Mesmo descontando os valores negativos, porém, as 500 maiores empresas paulistas têm uma massa salarial contrafactual que supera 614 milhões ao mês, o que representa um montante anual de mais de 7 bilhões.

Esse breve exercício de cômputo do *IER* e da massa salarial contrafactual das 500 maiores empresas paulistas coloca em evidência que o desequilíbrio racial encontrado na KOB, cujos os dados foram analisados na seção anterior, não é um caso isolado, embora a situação de equidade racial da KOB parecesse especialmente crítica em função de sua estrutura produtiva e perfil de demanda por trabalho.

Tabela 3: Massa salarial contrafactual por IER - São Paulo 2017

Intervalo IER	Número de empresas	Massa salarial contrafactual	(%)
[-1.0, -0.8)	42	3.586	31.4
[-0.8, -0.6)	50	6.488	25.3
[-0.6, -0.4)	74	7.112	18.9
[-0.4, -0.2)	73	2.192	11.2
[-0.2, 0)	50	468	2.8
[0, 0.2)	66	-867	4.6
[0.2, 0.4)	59	-2.229	15.3
[0.4, 0.6)	39	-4.085	26.8
[0.6, 0.8)	30	-5.018	38.1
[0.8, 1.0)	17	-4.226	54.9

Nota: Massa salarial medida em R\$1000. A última coluna representa o quanto a massa salarial contrafactual representa da massa salarial total das empresas no intervalo.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

5 Considerações finais

Este trabalho apresenta uma proposta para monitorar o desequilíbrio racial no nível das ocupações de empresas, setores e regiões. O desequilíbrio é mensurado por meio de uma versão adaptada do Índice de Equilíbrio Racial sugerido por **Ransom and Sutch (2001)** para economia americana. Nesse estudo, o IER é usado para cada ocupação isoladamente.

Com o intuito de agregar todas as ocupações em uma determinada empresa, foi sugerido usar a massa salarial de cada ocupação como ponderação para chegar em uma medida do IER agregado. Com isso, o objetivo é dar um peso maior para aquelas ocupações que pagam mais e, conseqüentemente, tendem a exigir um alto nível de escolaridade.

Assim, por meio do IER agregado, encontrou-se um relativo desequilíbrio racial para as 500 maiores empresas paulistas. A mediana da distribuição do IER estimado foi de -0,14. Além disso, cerca de 47% das empresas apresentam ao menos dominância branca no seu quadro de ocupações. Esse dado mostra que essas empresas não estão refletindo internamente a distribuição racial da população economicamente ativa presente fora delas.

Adicionalmente, dada a metodologia de construção do IER agregado, verificou-

se a presença de uma correlação negativa entre o IER e o nível de escolaridade dos colaboradores. Empresas com significativa proporção de profissionais com alto nível de escolaridade tendem a apresentar maior desequilíbrio racial.

Nesse contexto, existem uma série de motivos que podem ser apontados para explicar o desequilíbrio racial nas empresas. Dentre esses, os mais comuns são a discriminação no mercado de trabalho e a desigualdade na oferta de mão de obra qualificada por grupo racial.

Desse modo, uma determinada empresa não pode ser totalmente responsabilizada pelo desequilíbrio racial nas ocupações. Especialmente, quando existe uma baixa oferta de mão de obra negra qualificada na região em que atua. Em certa medida, a empresa pode acabar sendo um reflexo do viés racial presente na sociedade.

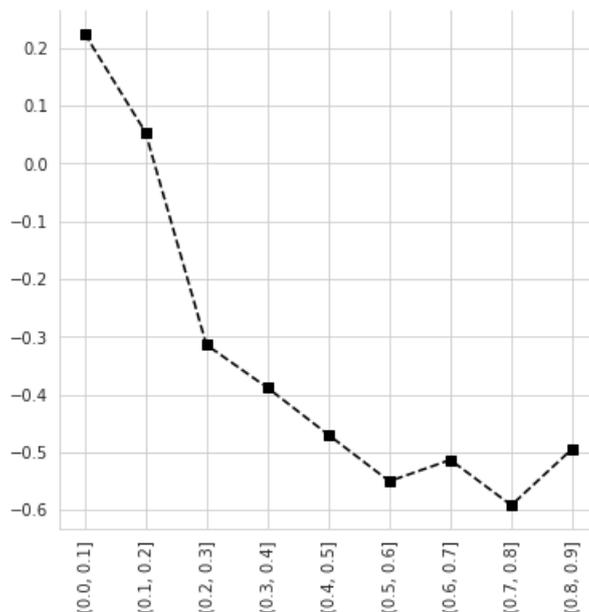
Entretanto, com o IER é possível monitorar o comportamento do desequilíbrio racial ao longo do tempo das empresas, setores, cidades e estados. Isso permitirá realizar diversas comparações e revelar onde a promoção da equidade racial está avançando mais. Deste modo, o índice representa uma forma de oferecer uma melhor transparência em relação a situação racial e poderá ajudar na avaliação e no desenho de políticas mais efetivas no sentido de promover a equidade racial.

Por fim, é importante pontuar duas limitações do presente trabalho. Em primeiro lugar, a estimação do IER é parcialmente afetada pelo fato de haver problemas na declaração racial da RAIS. Esse problema ocorre tanto pelo fato de que a raça não é autodeclarada, quanto pelo fato de que existe uma proporção considerável de indivíduos sem informação racial na RAIS.

Em segundo lugar, a decisão de se computar o IER das 500 maiores empresas em número de funcionários leva, possivelmente, a valores mais equilibrados do índice do que seria estimado caso considerássemos as 500 maiores empresas por faturamento. Se empresas que usam uma baixa razão capital/trabalho em seu processo produtivo têm faturamento sistematicamente diferente de empresas que usam relativamente mais capital, a sobreposição entre as 500 maiores empresas por número de colaboradores e as 500 maiores empresas em faturamento tende a ser baixo. Os dois grupos de empresas podem divergir também na composição educacional da força de trabalho. Se as maiores empresas em volume de faturamento usam mais capital humano na sua estrutura produtiva, então a distribuição do IER nessas empresas deve ser mais assimétrica que a distribuição que observou-se para as 500 maiores empresas em número de colaboradores.

A Figuras Complementares

Figura 4: IER mediano por grupo de empresas segundo a escolaridade da mão de obra - São Paulo 2017



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais-2017

B Tabelas Complementares

Tabela 4: Nome completo ocupações - KOB

CBO dois dígitos	Total
Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas	627
Escriturários	20
Técnicos de Nível Médio das Ciências Físicas, Químicas, Engenharia e Afins	3
Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia	25
Trabalhadores de Atendimento ao Público	19
Gerentes	104
Profissionais das Ciências Sociais e Humanas	102
Dirigentes de Empresas e Organizações (Exceto de Interesse Público)	23
Profissionais das Ciências Jurídicas	13
Comunicadores, Artistas e Religiosos	2
Diretores e Gerentes em Empresa de Serviços de Saúde, da Educação, ou de Serviços Culturais, Sociais ou Pessoais	2
Outros Técnicos de Nível Médio	4

Referências

- Baqui, P., Bica, I., Marra, V., Ercole, A., and van Der Schaar, M. (2020). Ethnic and regional variations in hospital mortality from covid-19 in brazil: a cross-sectional observational study. *The Lancet Global Health*, 8(8):e1018–e1026.
- Bruce, R., Firpo, S., França, M., and Meloni, L. (2020). Racial inequality in health care during a pandemic. *Available at SSRN 3691313*.
- Buchanan, L., Bui, Q., and Patel, J. K. (2020). Black lives matter may be the largest movement in us history. *The New York Times*, 3.
- Gerard, F., Lagos, L., Severnini, E., and Card, D. (2018). Assortative matching or exclusionary hiring? the impact of firm policies on racial wage differences in brazil. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Hirata, G. and Soares, R. R. (2020). Competition and the racial wage gap: Evidence from brazil. *Journal of Development Economics*, 146:102519.
- Ransom, R. L. and Sutch, R. (2001). *One kind of freedom*. Cambridge University Press.