



//equidade racial

_relatório final

//desafios de inclusão racial no mercado de trabalho

_O que grandes empresas podem fazer para melhorar a empregabilidade de pessoas negras no mercado de trabalho?

//o que foi feito?

//Entrevistas em profundidade com especialistas e iniciativas

//Mapeamento de iniciativas das empresas do Mover, via questionário preenchido pelo RH

//Deep dive em 9 empresas do Mover para entendimento detalhado de suas iniciativas

//Desk research de artigos, estudos, notícias e levantamento de dados secundários sobre população negra no Brasil

//Por que fazer a inclusão de equidade racial

_Justiça social é o certo a fazer

:: Pessoas diversas agregam valor às empresas pois trazem **pensamentos e olhares diversos.**

:: As empresas que incorporam a **inclusão racial** em suas estratégias **contemplam os desafios ESG.**

:: Ao fazer inclusão, empresas **trazem valor às suas marcas.**

//a cada etapa, pessoas negras encontram barreiras...

::Entre os **13 milhões** de jovens negros de 18 a 24 anos...



::Entre os **72 milhões** de pessoas negras acima de 25 anos...



//O potencial de atuação do Mover pode ser dividido em 4 grandes etapas



1. Sensibilização de líderes

+



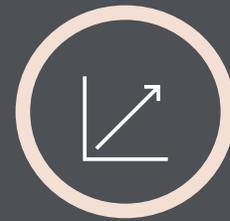
2. Empregabilidade

+

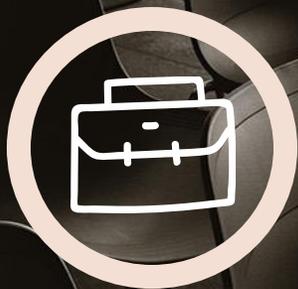


3. Formação

+



4. Carreira



//sensibilização de líderes

_equidade racial

PLANO
cde

PESQUISA
INOVAÇÃO
IMPACTO

mo
>ver

//comprometimento exige ação: principalmente das lideranças não negras

1_ *Falta de sensibilização de gestores.*

:: Sem o apoio da alta liderança, esforços não avançam.

1. Ouvir e **fomentar participação** das pessoas negras da empresa

2. “CEO deve estar **visivelmente, genuinamente e intencionalmente comprometido**”: demonstrações públicas, falas constantes, reforçar cultura da empresa

//papel da alta liderança é também engajar cargos intermediários no tema

1.2_ CEO deve estar genuinamente e visivelmente comprometido(a)

Gestores intermediários (diretores, gerentes) devem estar igualmente comprometidos com a estratégia de inclusão racial.

Esses cargos são os responsáveis de fato pela implementação de iniciativas.



//empregabilidade

_equidade racial

PLANO
cde

PESQUISA
INOVAÇÃO
IMPACTO

mo
>ver

//as empresas precisam ter intenção explícita de empregar pessoas negras

2_ Empregabilidade

:: A empregabilidade como ferramenta contra o racismo

1. O **acesso** e a forma de **divulgação das vagas** precisa ser repensado

2. **Pré-requisitos atuais geram exclusão** e devem ser revistos

//as vagas circulam por meio de vieses excludentes

2.1_Repensar o acesso

:: Principais dificuldades de acesso às vagas decorrem de:

1. Priorização de **indicações** e de **público interno** para novas vagas;
2. Vagas sempre **têm urgência** para serem preenchidas: incentivando formatos de busca padrão;
3. Uso de **plataformas e redes sociais** de divulgação com vieses

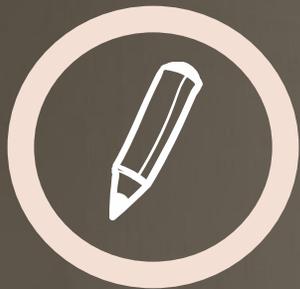
//pré-requisitos reforçam exclusão

2.2 Critérios geram exclusão

:: Mudar pré-requisitos às vezes é entendido como “baixar a régua”, mas empresas devem aprender a **valorizar diferenças**

1. Os **critérios tradicionais** (inglês, faculdades de primeira linha) colocam barreiras para diversidade

2. Além dos critérios tradicionais, há outros critérios, **mais subjetivos**, que impedem entrada de pessoas de perfil diverso na empresa.



//formação

_equidade racial



PLANO
cde

PESQUISA
INOVACÃO
IMPACTO

mo
>ver

// os desafios de inclusão nas empresas é parte de um problema também de formação, desde os níveis básicos, da população negra no Brasil

3_ Formação

Esforços de **médio e longo prazo**, e que olhem para desafios **futuros do mercado de trabalho** devem passar por investimentos em educação



:: Educação para o trabalho

_ Inglês, habilidades socioemocionais

:: Educação profissional

_ Inclui ensino técnico, superior

:: Educação básica

_ Ensino médio e fundamental

//Formação para o trabalho: proporção de pessoas negras nas universidades segue abaixo da participação na sociedade

32_ Formação para o trabalho: ensino superior e técnico

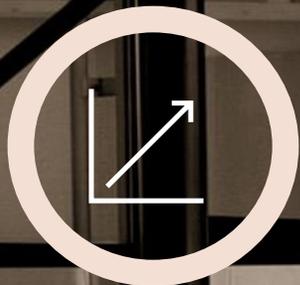
:: Apesar da política de cotas, pessoas negras **ainda são 44% das matrículas** no ensino superior.

_Entre 18 e 35 anos, cerca de 19% das pessoas negras chega ao ensino superior, contra cerca 37% entre os brancos (PNAD 2019)

⋮

Para 2022, houve queda na participação de pessoas negras nos principais vestibulares do país

<u>Enem</u>	<u>Fuvest</u>	<u>Unicamp</u> %
-52%	-33%	-25%



//permanência e carreira

_equidade racial

PLANO
cde

PESQUISA
INOVAÇÃO
IMPACTO

mo
>ver

//Porta de entrada no mercado de trabalho não pode ser “porta giratória”

4_ Carreira e Permanência

:: Pessoas negras são 56% da população, mas só 32% dos gerentes e diretores no Brasil.

:: Ainda assim, ganham o equivalente a 61% do salário de um(a) gerente branco(a).



"Uma empresa que acompanho entram 2.000 estagiários e 30% é efetivado.

Nenhum é negro.

A instituição deve fazer um resgate do déficit educacional que o estagiário tem."

(Diretora de educação e diversidade)

//Iniciativas para melhorar equidade racial e permanência nas empresas se dividem em 3 focos

4_ Carreira e Permanência

:: Desafios de carreira e permanência são:

1. Ambiente não-inclusivo
2. Falta de apoio ao crescimento na empresa
3. Métricas de avaliação que não consideram desigualdade de contextos



//recomendações de priorização

_equidade racial

PLANO
cde

PESQUISA
INOVAÇÃO
IMPACTO

mo
>ver

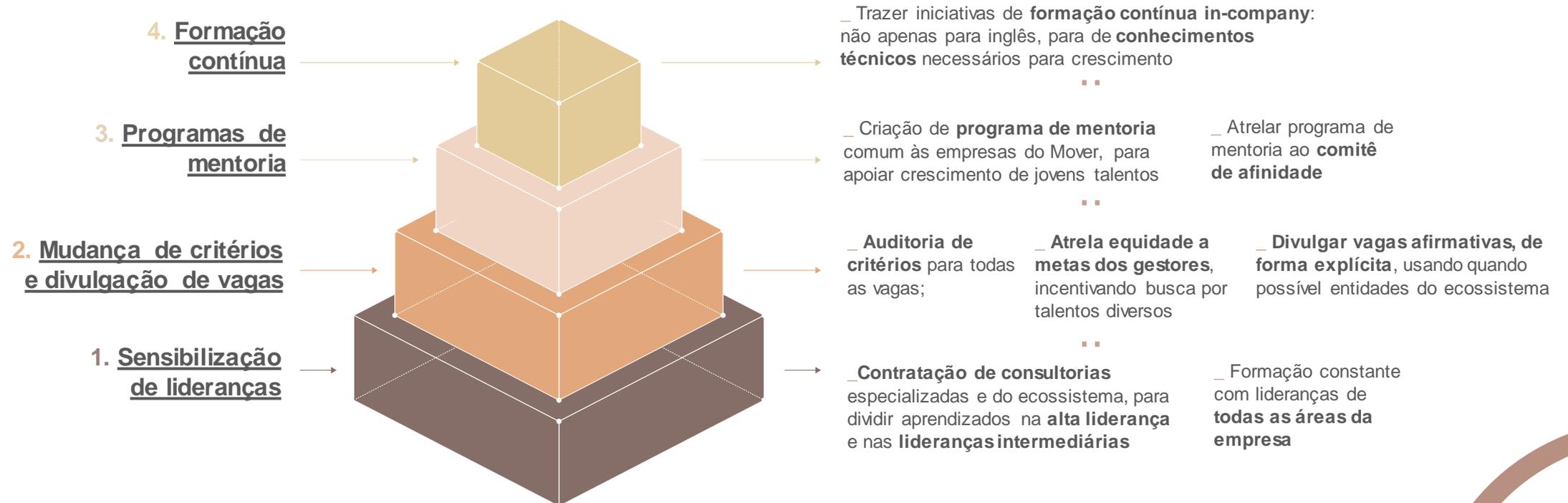


“**Tem que fazer tudo, é muito complexo. Não adianta contratar as pessoas se você não faz trabalho interno de letramento racial, para lideranças e todos os demais, ao lado e abaixo (na hierarquia da instituição). Não adianta contratar e não ter encareiramento, não adianta ter 1, 2, ou não continuar.**” (especialista)

// Como priorizar atuação?

_ O que pode ser feito agora?

:: Olhar para dentro das empresas



// Como priorizar atuação?

_Olhando para fora das empresas do Mover

:: Gerar empregos também fora das empresas do Mover



1. Empregabilidade **: acesso a vagas**

*_Foco em transformar **empresas de recrutamento**: advocacy com grandes empresas, **fortalecimento de iniciativas do ecossistema**;*

_Apoio a empresas fornecedoras para inclusão de metas de equidade



2. Empregabilidade: **Formação de** **candidatos**

*_Criação, em parceria com iniciativas existentes, de programa de **formação para banco de talentos** unificado das empresas do Mover*



3. Formação para **o trabalho**

_Bolsas de estudos em três níveis de prioridade:

1. **Cursos universitários, técnicos e profissionalizantes** de áreas prioritárias (tecnologia, logística, saúde)
2. Iniciativas de **formação em inglês** do ecossistema
3. Iniciativas com potencial de **formação socioemocional**



4. Formação básica

_Apoio a institutos e fundações que estão desenvolvendo as escolas em tempo integral e a disciplina projeto de vida

//Atuação também deve incluir advocacy

- :: Mover deve se responsabilizar por **divulgar tema**: muitas iniciativas mapeadas não destacam questão racial na sua atuação
- :: Além da preocupação com escala, o Mover deve apoiar o **fortalecimento institucional de um ecossistema** de apoio à equidade racial

// equipe

Coordenação

Equipe Plano CDE

Elaboração

Caroline Rodrigues - FGV

Consultoria técnica

Prof. Pedro Jaime – ESPM

Prof. Márcio Macedo - FGV

mo
>ver

PLANO
cde
PESQUISA
INOVAÇÃO
IMPACTO