

ESTUDO NACIONAL INÉDITO

Pesquisador: Daniel Souza | Doutor em Ciências da Religião, pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). Atualmente, é Pesquisador Colaborador da UFABC, em estágio de pós-doutorado.

ABONG APURA A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS NEGRAS EM ONGS E PROPÕE AÇÕES PARA FORTALECER MOVIMENTO ANTIRRACISTA

Associação Brasileira de ONGs (Abong), responsável pelo levantamento, divulga ainda série de iniciativas que auxiliam as organizações no combate ao racismo estrutural, com destaque para a 'cartilha' criada especialmente para o projeto;

Maior apuração sobre o tema já realizada no Brasil mostra contingente expressivo (46%) de pessoas negras (pretas e pardas) nas ONGs, mas aponta diferenças discrepantes de salários e posições ocupadas no comparativo com brancos;

Em 2019, as pessoas negras ganharam em média 27,07% menos que as pessoas brancas.



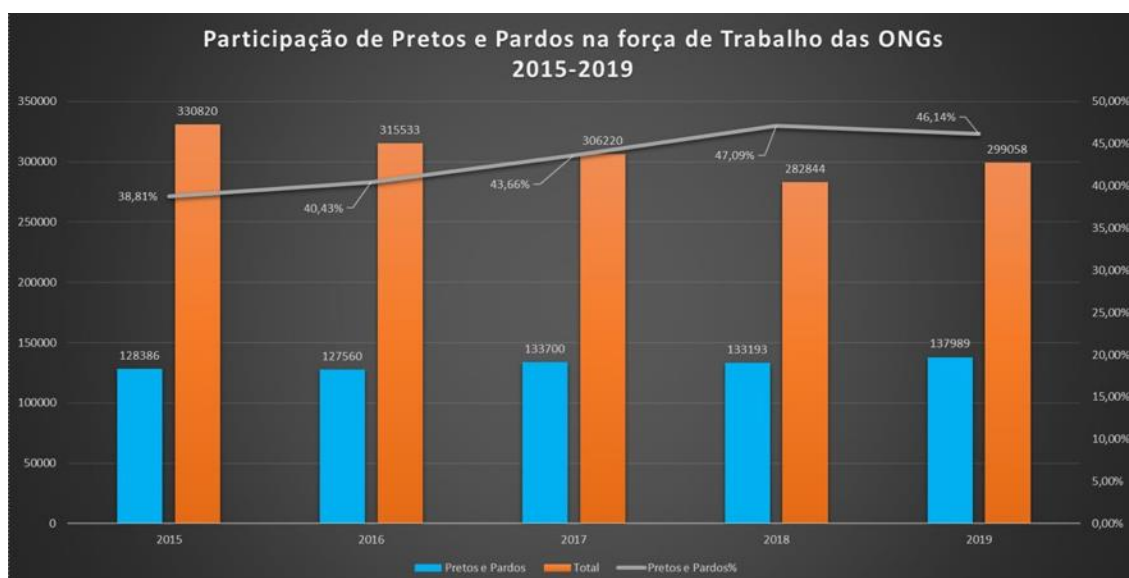
SÃO PAULO, NOVEMBRO DE 2020 – Mais de 46% das pessoas que atuam em ONGs e associações de defesa de direitos sociais são negras e pardas. A informação é de um estudo inédito e de abrangência nacional realizado pela Associação Brasileira de ONGs (Abong) sobre a empregabilidade de pessoas negras (pretas e pardas). Os dados mostram discrepâncias alarmantes sobre a remuneração, os cargos ocupados e as perspectivas de ascensão profissional em relação à participação de pessoas brancas.

“Quantos somos?” A indagação da Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais (Abong), parceira e apoiadora das organizações do movimento negro, motivou a apuração sobre a empregabilidade de pessoas negras nas ONGs e

associações brasileiras de defesa de direitos sociais, setor que gera 2,3 milhões de postos de trabalho no país (Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos - FASFIL/2019). O apanhado da Abong integra uma investigação mais ampla – e em processo – sobre as OSCs e é uma contribuição para transformar a realidade do racismo estrutural no Brasil.

O levantamento aponta que a participação de brancos na força de trabalho das ONGs registrou queda entre os anos de 2015 e 2018. Em 2019, há um leve aumento de brancas/os na empregabilidade das OSCs, o que em números representaria 157.944 (52,81%). Em 2019, as pessoas negras ganharam em média 27,07% menos que as pessoas brancas. Pessoas pretas e pardas são a maioria em funções que exigem menor grau de escolaridade, o que indica maior dificuldade de ascensão profissional e, por consequência, tempo de permanência em uma mesma instituição.

Dados do Ministério da Economia, que constam da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) – no período de 2015 a 2019 –, são a base da apuração. A investigação engloba as 27 capitais brasileiras que, juntas, concentram metade da força de trabalho das ONGs e associações de defesa de direitos sociais de todo o Brasil.



*Fonte: “Quantos Somos? – Levantamento sobre a empregabilidade de pessoas negras nas organizações da sociedade civil entre 2015-2019”, da Associação Brasileira de ONGs, a partir de dados da Relação Anual de Indicadores Sociais (Rais) do Ministério da Economia, 2015-2019.

ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL NAS OSCS

Com o estudo a Abong divulga a *Cartilha de Enfrentamento ao Racismo Institucional nas OSCs: orientações para o reconhecimento e responsabilização* (<https://abong.org.br/SomosTodasAntirracistas/>)

O documento foi elaborado em parceria com a Ação Educativa, que atua nos campos da educação, cultura e juventude na perspectiva dos direitos humanos.

A cartilha traz informações sobre o tema e acena com algumas medidas que podem ser eficientes para transformar o atual cenário. O material propõe uma série de questionamentos como ponto de partida. “O que a instituição está fazendo ativamente para prevenir e enfrentar o racismo?” e “Quais as interpretações dos profissionais sobre as relações raciais estabelecidas na instituição?” são algumas das perguntas-chave a serem respondidas.

Há ainda proposições como a organização de fóruns de sensibilização para a temática, investimento na educação continuada sobre relações raciais e de gênero e a criação de instâncias de acolhimento e ouvidoria ativa de casos de racismo e outras formas de assédio dentro das organizações.

O documento, idealizado de forma a se tornar um guia de bolso para essas instituições, convida ao desafio de identificar e anular os traços estruturais do racismo institucional. “Espera-se que o guia estimule as organizações a se perguntarem como elas reproduzem o racismo e, a partir disso, promovam discussões e propostas para colaborar no enfrentamento e superação desse problema estrutural”, enfatiza Juliane Cintra, membro da diretoria regional Abong/SP.

“O estudo e a cartilha propõe perguntas e problemas que devem nos ajudar a pensar e a assumir novas práticas”, sugere Débora Rodrigues, membro da diretoria executiva da Abong. “Vale lembrar que o levantamento sobre a empregabilidade de pessoas negras em organizações da sociedade civil procura trazer à tona algumas informações, também, sobre a branquitude nas ONGs”, completa ela.

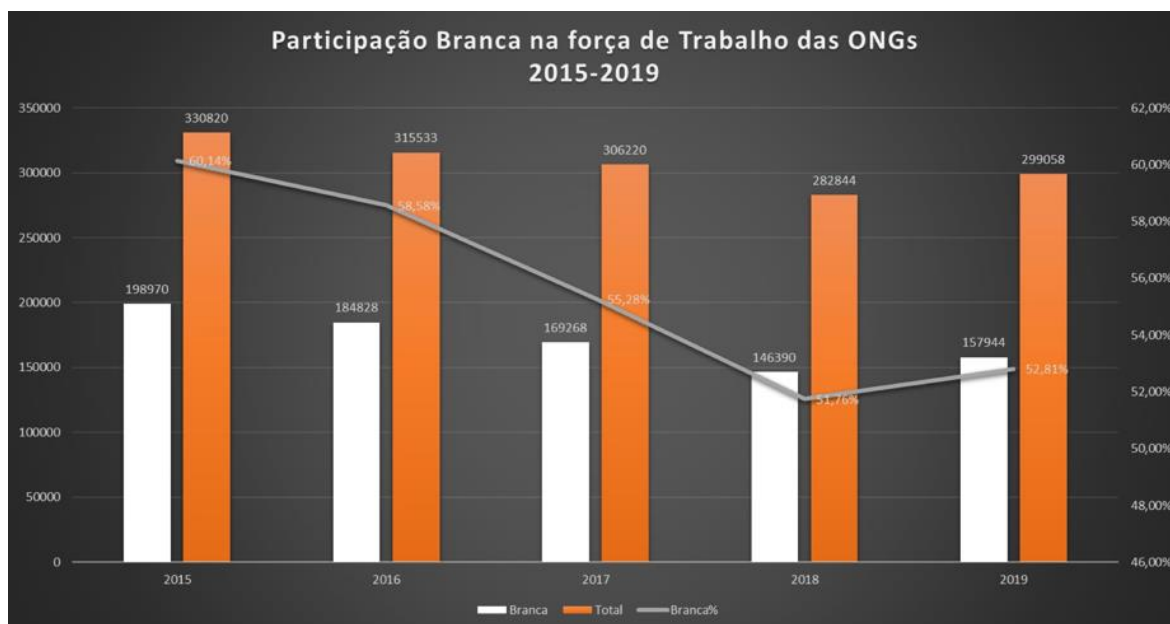
CRUZAMENTO DE CATEGORIAS

“Quantos Somos?” sistematiza informações quantitativas que relacionam recortes geográficos, individuais e de vínculos empregatícios nas ONGs e foi construído a partir de uma leitura interseccional de distintos eixos de subalternização, como raça, idade e gênero. Além da referência de raça, o estudo da Abong levou em consideração outras questões individuais, como gênero e idade. Em termos de vínculos empregatícios, utilizou dados como faixa remuneratória e função/ocupação

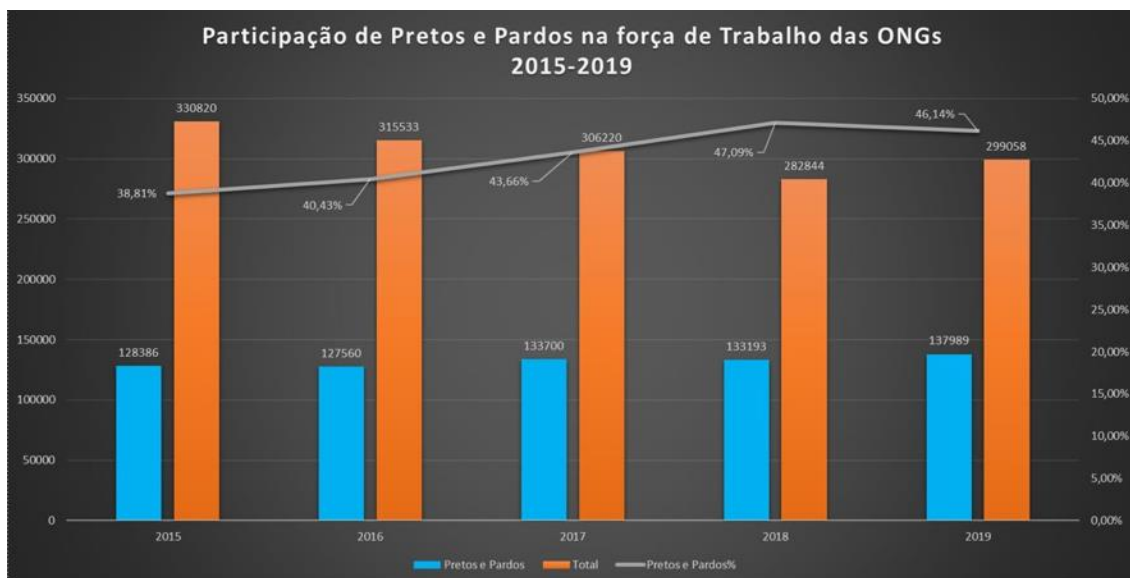
DESTAQUES ↓

PARTICIPAÇÃO

Segundo o levantamento, 46,14% das pessoas que atuam em ONGs e associações da sociedade civil são negras e pardas. Quando observados a remuneração, os cargos ocupados por elas e as perspectivas de ascensão profissional, os dados indicam discrepâncias alarmantes. Com as análises dos gráficos, observamos, em relação à participação de pessoas brancas na força de trabalho das ONGs, uma queda entre os anos de 2015 e 2018. Em 2019, rompendo a tendência anterior, temos um leve aumento de brancas/os na empregabilidade das OSCs, o que em números representaria 157.944 (52,81%):



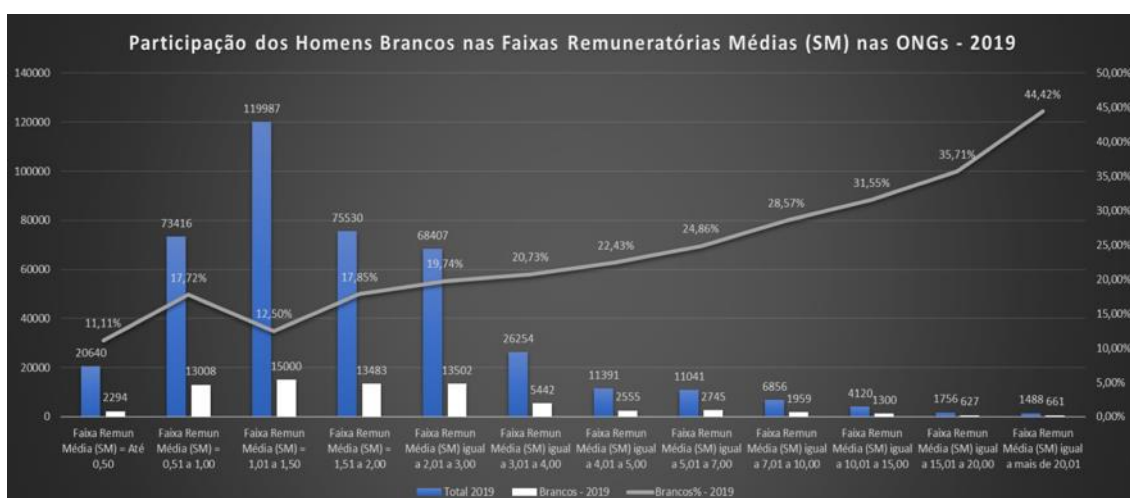
Em relação às pessoas pretas e pardas, há uma configuração que indica um aumento de 8,28% na empregabilidade nos anos de 2015 a 2018, subindo de 38,81% para 47,09%, no sentido oposto ao gráfico das pessoas brancas. Mas vemos uma leve queda de 0,95% na participação de pardas/os e pretas/os em 2019. O problema para a reflexão é verificar se essa breve alteração é um pequeno ponto de inflexão na empregabilidade nesse ano ou o começo de uma nova tendência para a força de trabalho nos próximos anos:



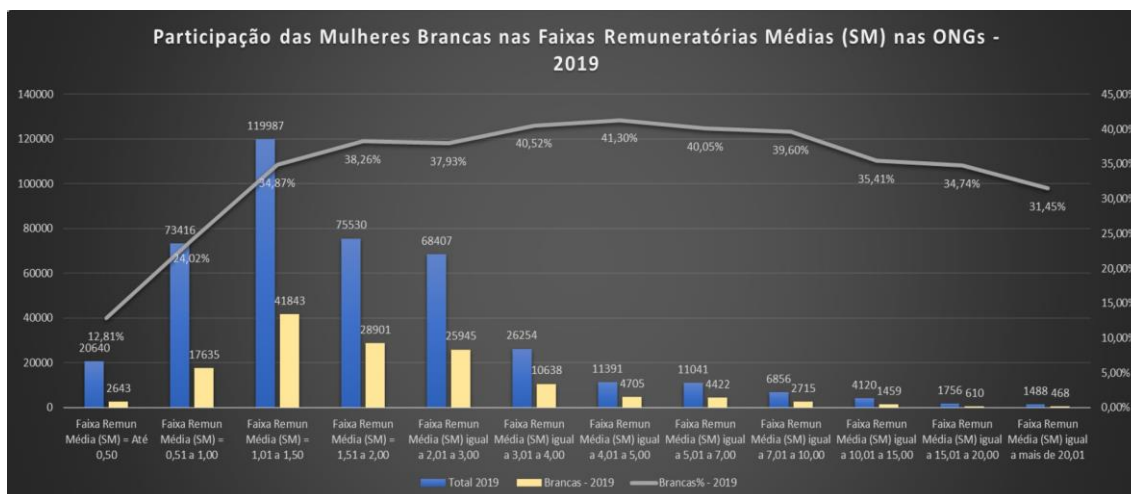
REMUNERAÇÃO

A faixa de remuneração considerada 'média', ou seja, com maior ocupação nas Associações/ONGs, é a de meio a três salários mínimos. Enquanto os homens brancos têm a maior participação (44,92%) na faixa dos salários mais altos – mais de 20 salários mínimos – as mulheres negras são a maioria nas faixas que representam os menores salários. As mulheres brancas, com maior participação na faixa média, ganham mais que os homens negros e as mulheres negras. Há uma tendência de ascensão, em termos de faixa salarial, de homens brancos e mulheres negras.

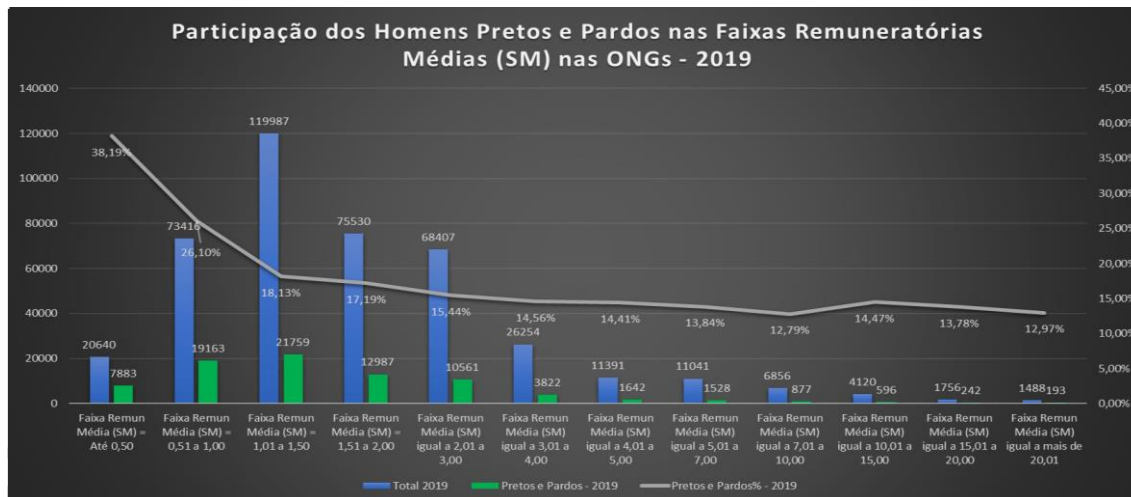
Em 2019, a presença dos homens brancos cresce na faixa remuneratória de mais de 20 salários mínimos para 44,92%. Na faixa entre 15 e 20 salários mínimos, há uma pequena redução de 37,88% para 35,11% na presença de homens brancos. Nas outras faixas, encontramos pequenas oscilações comparadas a 2018:



As mulheres brancas seguem com a maior participação nas faixas médias de remuneração e com um aumento de 32% para 35,41% na faixa entre 10 e 15 salários mínimos:

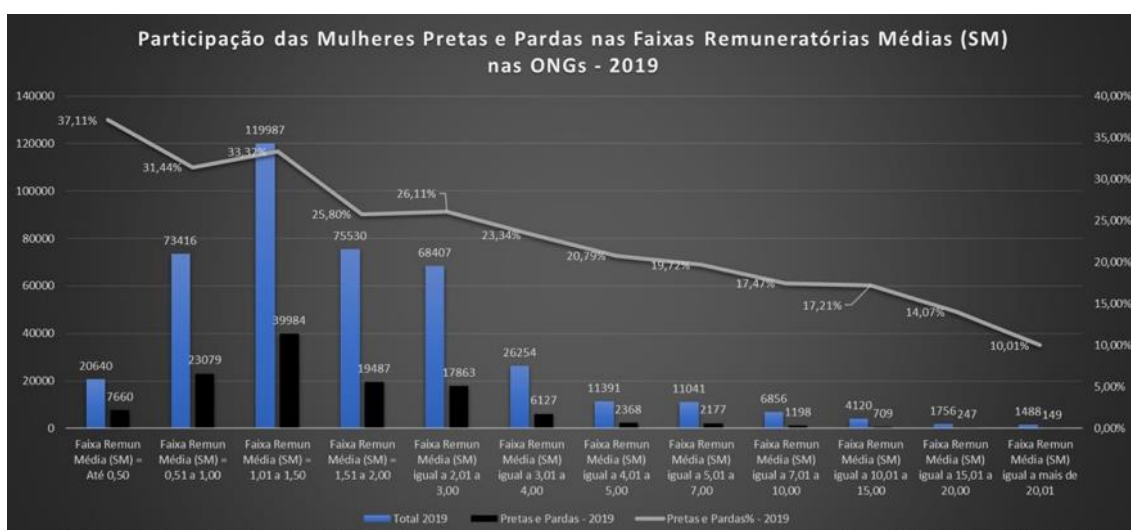
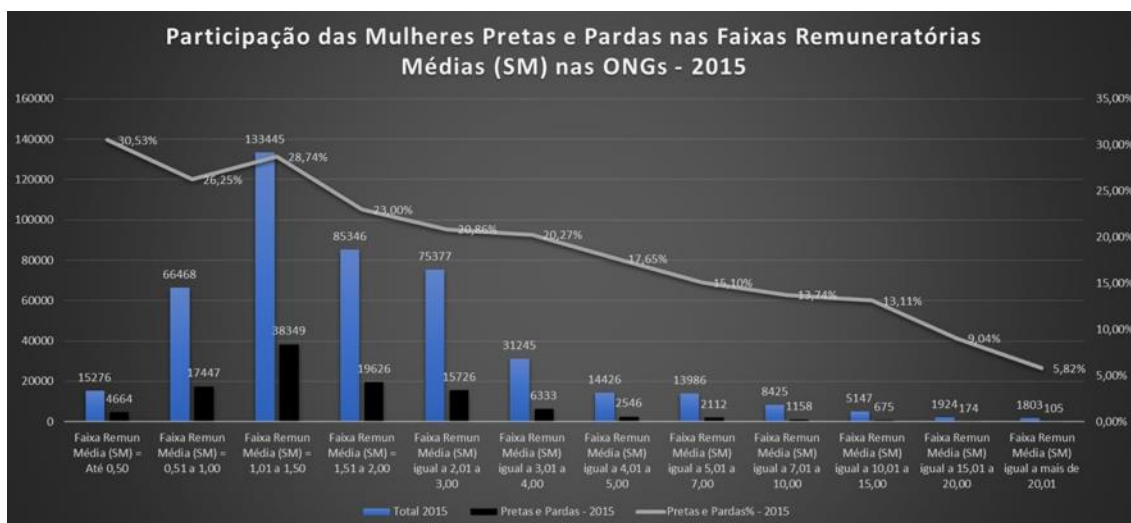


Em 2018, há um aumento na participação de homens negros na faixa entre 10 e 15 salários mínimos. Já em 2019, observamos uma redução que vai de 18,36% para 14,47%. Na faixa mais alta, percebemos um leve aumento na presença de homens negros, colocando-os, nessa marcação, na porcentagem mais alta desde 2015, com 12,97%:



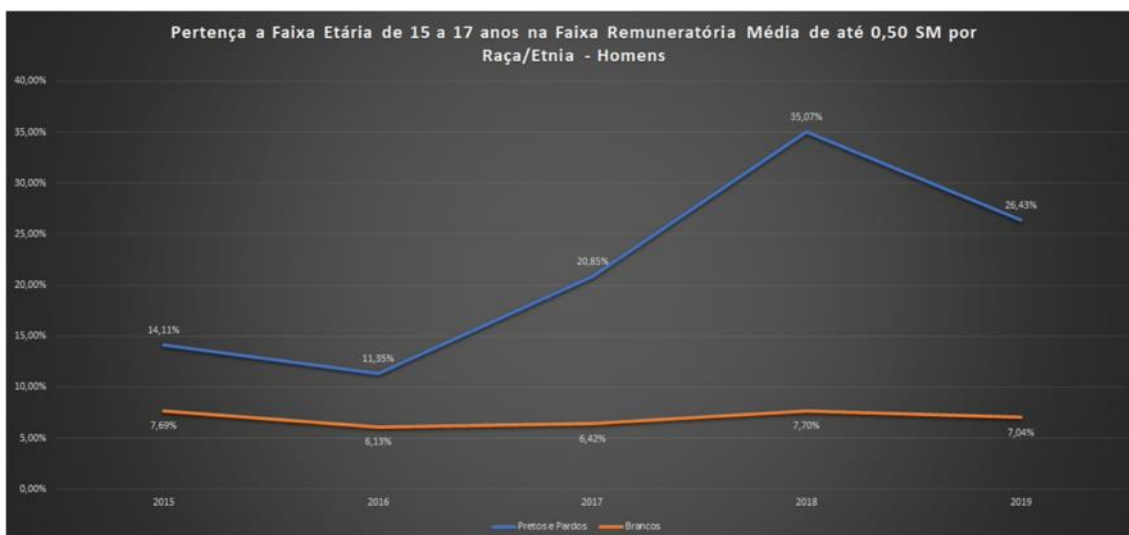
Na faixa dos salários mais altos, há ainda menos mulheres pretas e pardas: 10,01%. Assim, a grande maioria das pessoas negras está nas menores faixas de remuneração. Mesmo assim, as mulheres negras aumentaram a participação em todas as marcações da remuneração média. No geral, elas participam em uma porcentagem maior, comparadas aos homens negros, em todas as faixas, menos nos polos do gráfico, o mais baixo e o mais alto. No entanto, no período analisado pelo levantamento, as mulheres negras e pardas conseguiram avançar mais do que os homens na

remuneração. Em 2015 apenas 5,87% delas atingiam 20 ou mais salários mínimos, subindo para 10,01% em 2019:

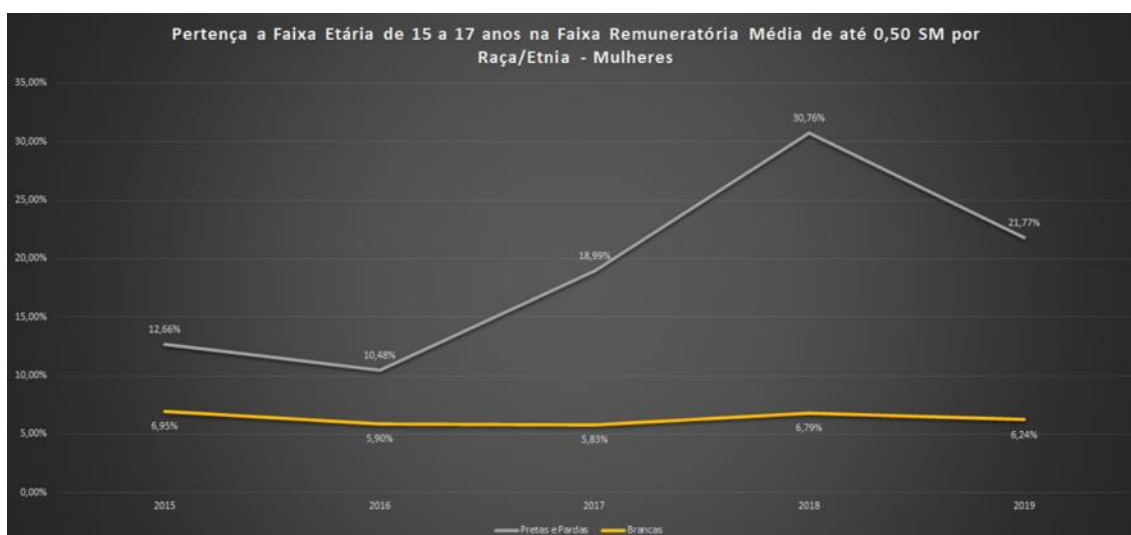


IDADE

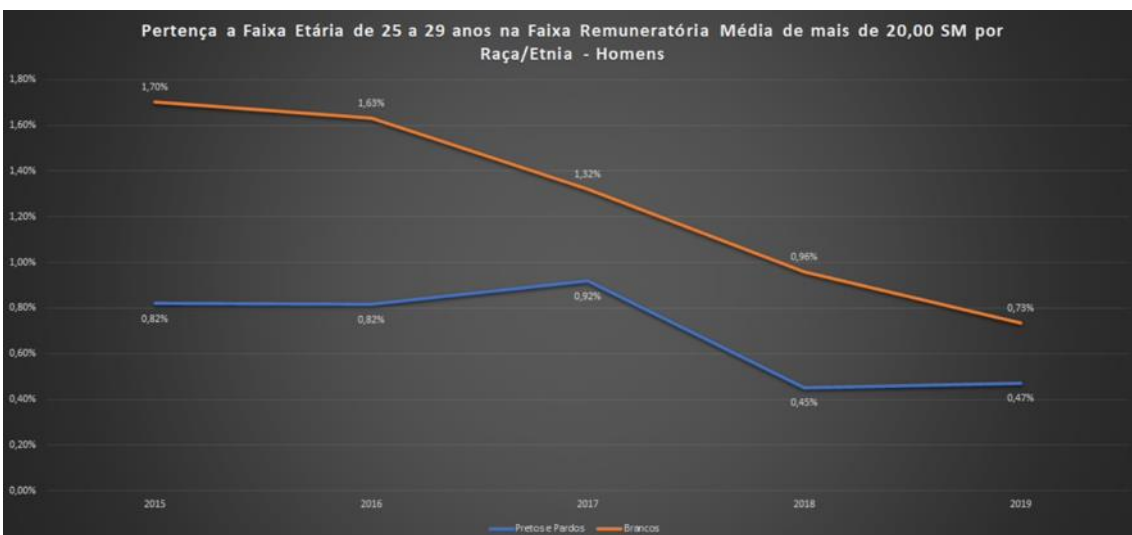
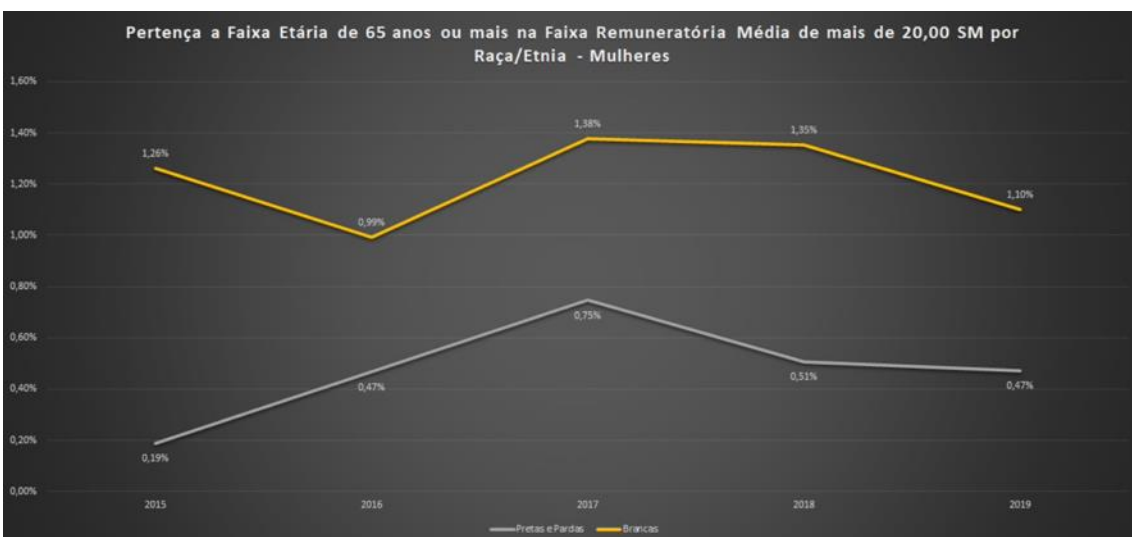
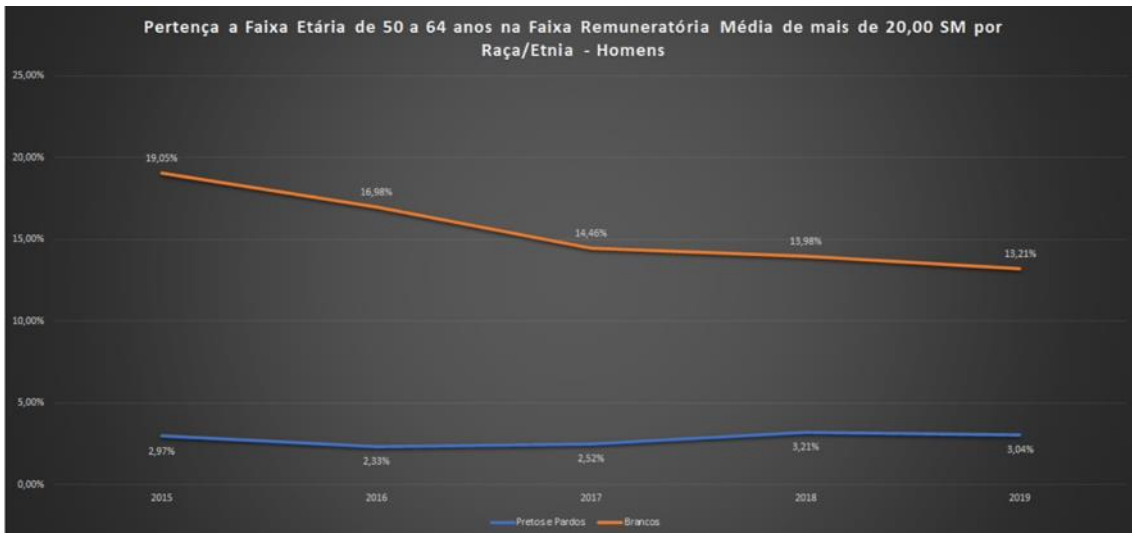
No tópico da idade, e seu cruzamento com raça, faixa remuneratória e gênero, é possível perceber que as mulheres e homens negros, que possuem 75,30% de participação na faixa salarial de até meio salário mínimo em 2019, são majoritariamente jovens de 15-24 anos. Entre 2016 e 2018, há uma elevação na presença de homens adolescentes negros nessa faixa, que de 11,35% em 2016, chega a 35,07% em 2018. Em 2019, os jovens negros representam 26,43% das pessoas que ganham até meio salário mínimo nas ONGs. No mesmo ano, a participação de jovens brancos é de 7,04%, algo que não se modifica de maneira significativa entre 2015 e 2019:



As adolescentes negras também seguem com uma curva de crescimento da participação na faixa salarial de até meio salário mínimo entre 2016 e 2018 (pico de 30,76%) e queda em 2019 (21,77%). As adolescentes brancas seguem nessa faixa praticamente estáveis em sua presença, não indo além de 6,95% (2015):

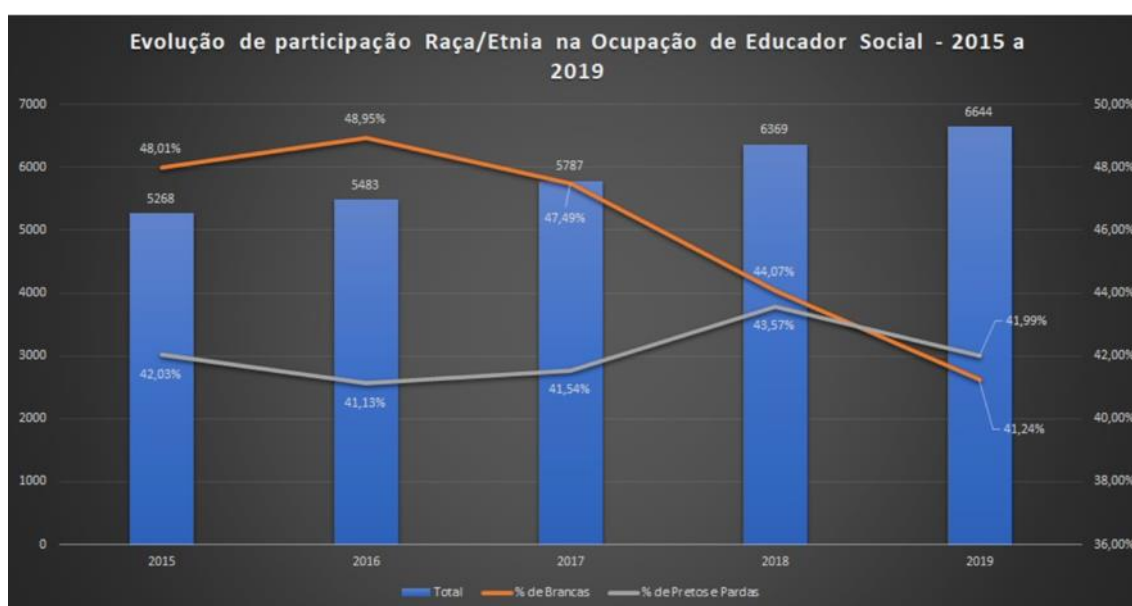


A faixa dos maiores salários, com o recorte etário aponta que, em 2019, quem mais participou (13,21%) na faixa remuneratória de mais de 20 salários mínimos foram os homens brancos, com idade entre 50-64 anos. A menor participação (0,47%) é de mulheres negras com 65 anos ou mais, e de jovens negros de 25-29 anos:

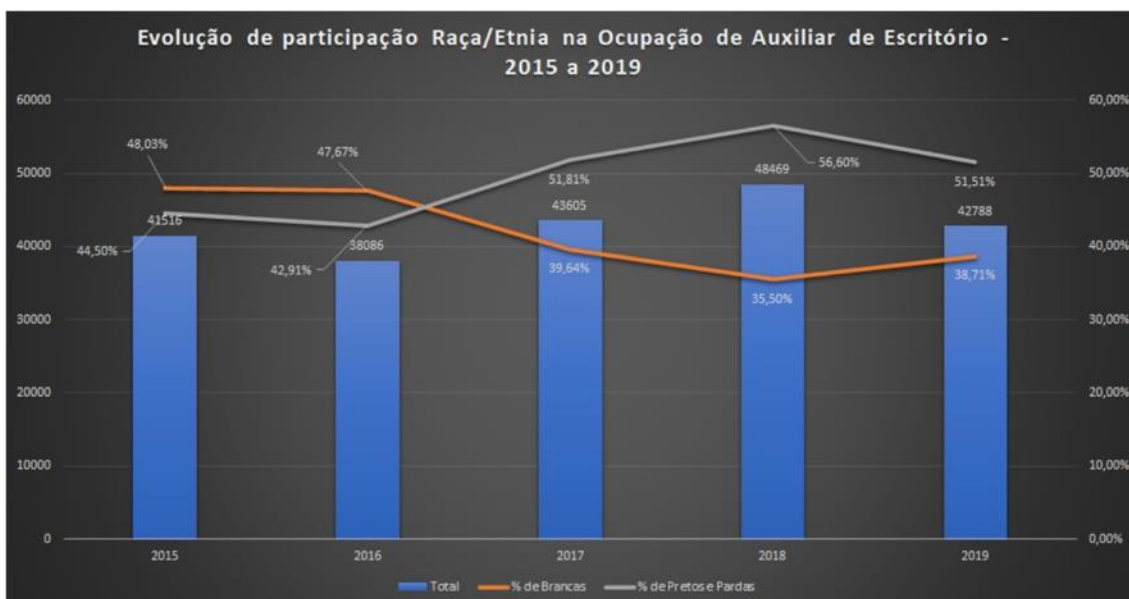


FUNÇÃO/OCUPAÇÃO

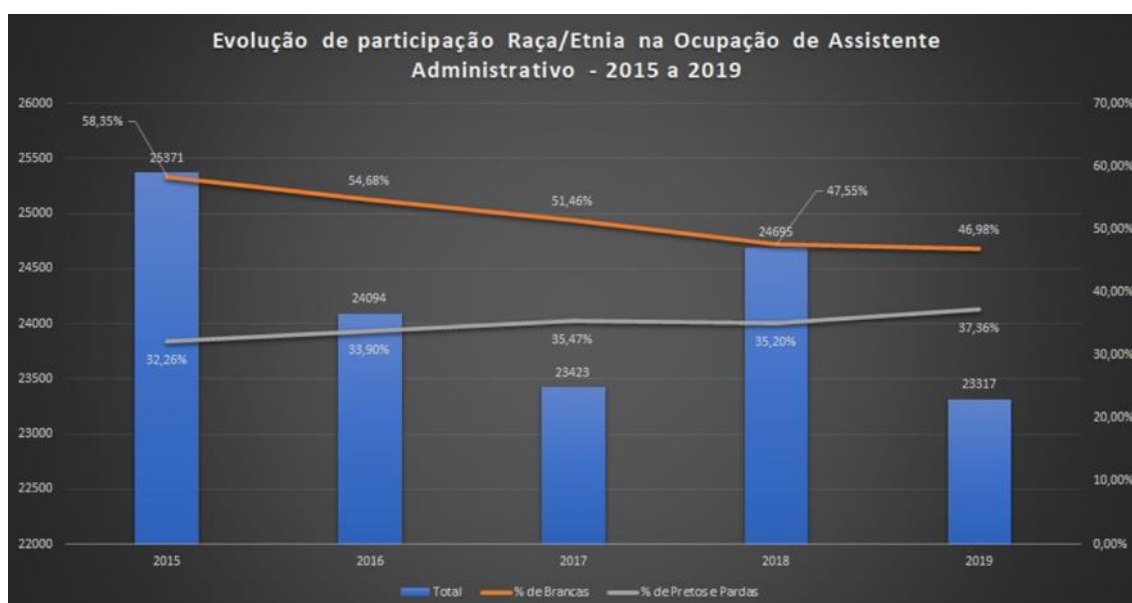
Há 185 possibilidades de escolha cadastradas na base de dados da Rais. Neste estudo, pela referência de uma amostragem do campo, foram selecionadas as seguintes: diretoras/es, gerentes, assistentes administrativos, supervisores/as, auxiliares de escritório, pesquisadores/as, zeladores/as, faxineiros/as, educadores/as sociais e auxiliares de manutenção predial. A partir delas, foi feito um levantamento ano a ano da relação entre raça/cor em cada uma dessas funções. As pessoas brancas são maioria em praticamente todas as funções escolhidas e em todos os anos de análise, exceto em *auxiliar de escritório* e *educador social*. Nessa última, entre 2015-2018, as pessoas negras eram minoria. Em 2019, há uma alteração discreta em que brancas/os têm uma presença de 41,24% e negras/os têm 41,99%:



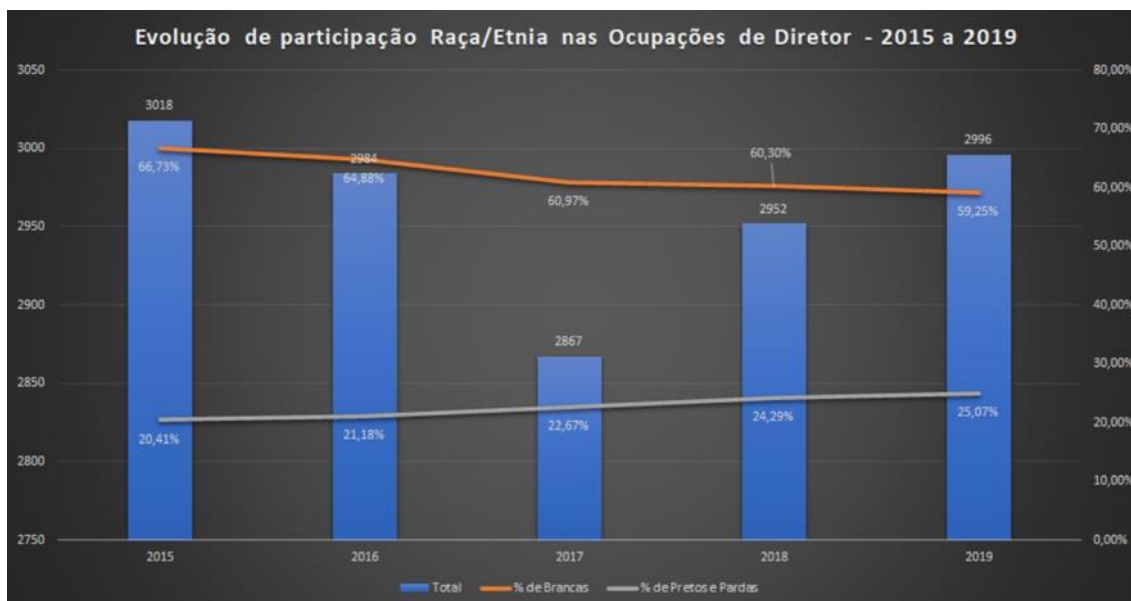
No outro destaque, auxiliar de escritório, desde 2017 até 2019 as pessoas negras são maioria, oscilando de 51,81% (2017), 56,50% (2018) para 51,51% (2019):



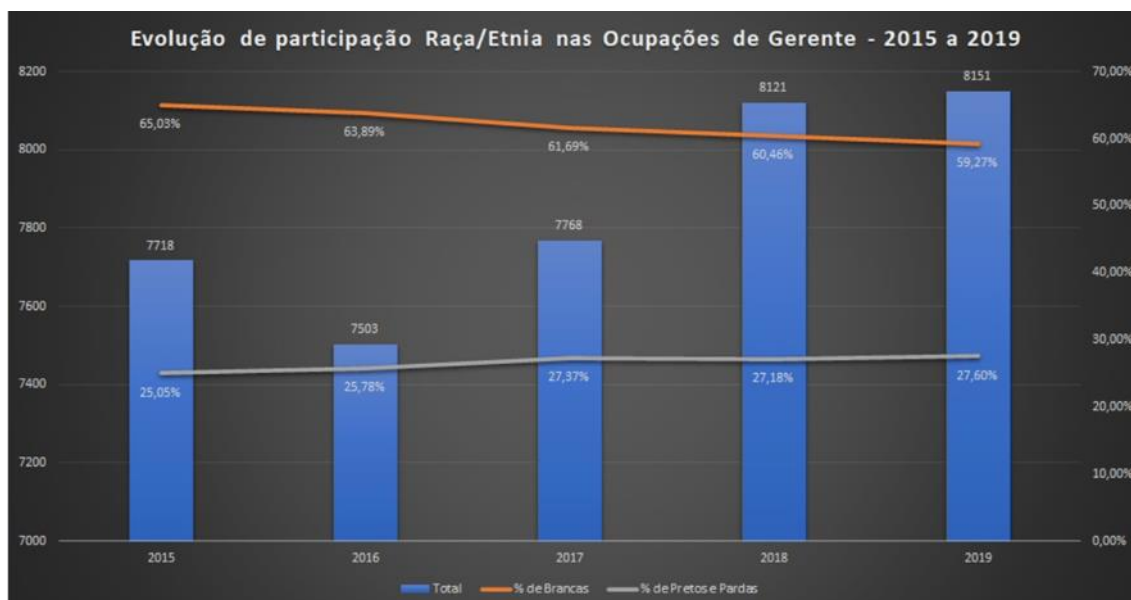
Na função de *assistente administrativo/a*, comparando os cinco anos de referência, vemos um decréscimo na presença de pessoas brancas (58,35% em 2015 para 46,98% em 2019) e uma elevação na participação de pessoas negras no mesmo período (32,26% em 2015 para 37,36% em 2019):



Em 2019, na função *diretor/a*, a desigualdade entre a presença de pessoas brancas e negras na mesma função chega a 34,18%. Ao olharmos os cinco anos (2015-2019), observamos uma diminuição na participação de brancas/os em 7,48% e um aumento de 4,66% na presença de negras/os, no que pode indicar uma tendência para os próximos anos:

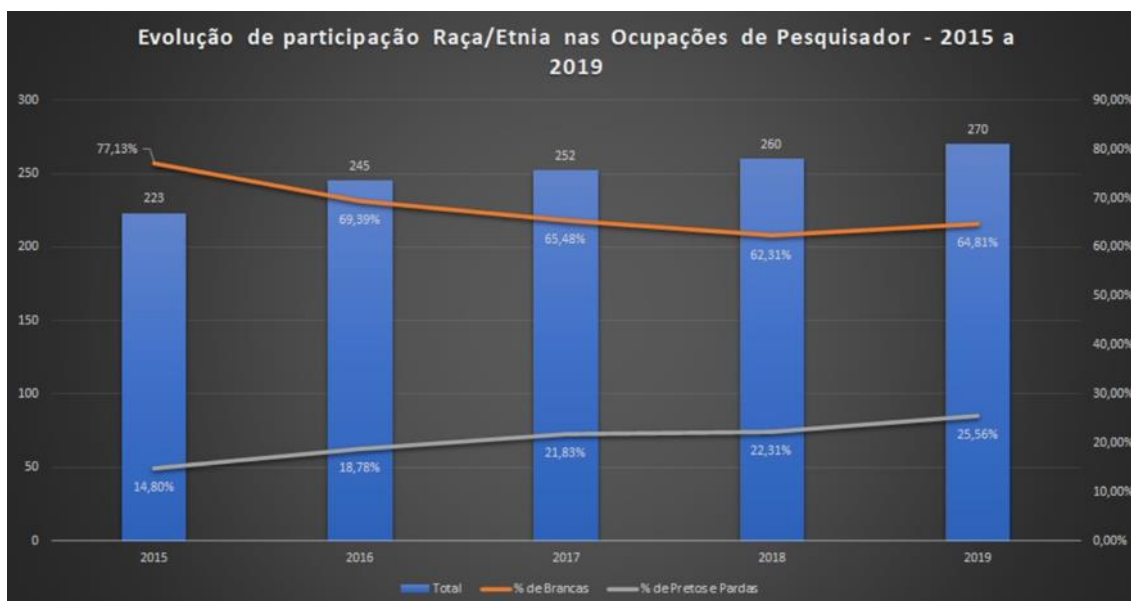


Na ocupação de gerente, como nas outras funções, há uma maior presença de brancos, mas num sentido de redução entre 2015-2019. No “rumo” oposto, há uma menor participação de negras/os, mas em uma crescente de presença. Se em 2015, há uma diferença de 39,09%; em 2019 podemos ver uma diferença de 31,67%. Comparando as ocupações como *gerente* (7,42%) *diretor/a* (7,48%) e *supervisor/a* (8,64%) podemos ver uma semelhança na curva de diminuição dos cenários desiguais de participação desde a *raça/cor*. O aumento de negras/os também se dá em porcentagens próximas para *gerente* (2,55%) *diretor/a* (4,66%) e *supervisor/a* (3,4%):



Os dados levantados apontam que a maior participação de pessoas negras (41,62%) está na ocupação *auxiliar de manutenção predial*; e a maior presença de pessoas brancas (64,81%) está na ocupação de *pesquisador/a*. Contudo, quando comparada a *gerente*, *diretor/a* e *supervisor/a*, a ocupação de *pesquisador/a* apresenta a maior redução da participação (12,32%) de brancas/os entre 2015 e 2019. Se compararmos

também o aumento da participação de negras/os, é nessa ocupação que temos a maior curva ascendente: 10,76%:



OBSERVAÇÕES SOBRE OS LIMITES DA BASE DE DADOS

Embora o banco Rais seja o mais completo no contexto da empregabilidade formal, o processo do estudo da Abong também revelou alguns limites.

A variável raça/cor não está pública no banco de dados como um macrodado, o que garantiria uma amplitude na divulgação das informações e no detalhamento das análises desde os recortes individuais. Sua disponibilidade apenas como dado bruto/microdado demanda experiência em tecnologia e leitura estatística e evidencia o racismo estrutural, já que essa escolha encobre a categoria raça/cor.

Outro limite da pesquisa surge na comparação do formulário-base para a Rais e o questionário para o Censo do IBGE: na Rais, na indagação sobre raça/cor, há a alternativa “não informado”, o que causa um descompasso nos cruzamentos entre os dados de raça/cor e as outras informações individuais, como “idade” e “sexo”.

Na Rais, os informantes da declaração sobre raça/cor geralmente são terceiros, como o empregador ou um funcionário do setor de RH, ou seja, a consulta se dá pelo método heteroatributivo, diferente do método da autoatribuição do Censo. Na declaração feita por terceiros tende-se a um desvio para o “embranquecimento” do perfil da população pesquisada.

Por fim, nas variáveis da Rais para o recorte individual, o sexo biológico do/a trabalhador/a é compreendido como gênero. Assim, não foi possível a partir dessa base, por exemplo, traçar um perfil específico da empregabilidade das mulheres transgêneras negras.

A Abong – Associação Brasileira de ONGs é uma associação nacional criada em 1991 com o objetivo de fortalecer as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) brasileira que trabalham na defesa e promoção dos direitos e bens comuns. A Abong trabalha em parceria com movimentos sociais e dialoga com governos por um mundo ambientalmente justo, com igualdade de direitos e livre de todas as formas de discriminação. A Associação entende que, na formulação e no monitoramento das políticas públicas, a participação de todos e todas é fundamental.