

# **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT**

*Negros sofrem três tipos de discriminação no mercado de trabalho: ocupacional, salarial e pela imagem, diz Cleber Santos Vieira, membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros*

[\(Agência Brasil, 08/11/2017 - acesse no site de origem\)](#)

Os negros enfrentam dificuldade na progressão de carreira, na igualdade de salários e são os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho, apesar da proteção constitucional contra o racismo e a discriminação. A avaliação é do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Segundo a coordenadora da Coordigualdade do MPT e procuradora do trabalho Valdirene Silva de Assis, por causa do preconceito, os negros têm também dificuldade de ocupar cargos de maior exposição, como relações públicas, caixa bancário, secretários e recepcionistas.

“Observamos que nosso texto constitucional traz proteção - nós temos vários dispositivos, alguns específicos sobre a questão trabalhista, que versam sobre os direitos sociais e que mencionam expressamente a vedação de toda e qualquer forma de discriminação, de diferenciação de salário, e o crime de racismo também é tipificado pela Constituição Federal. Apesar disso, a sociedade nos mostra que essa estrutura legal não consegue fazer com que se caminhe em uma situação diversa [da discriminação e da exclusão racial]”, disse Valdirene na tarde desta quarta-feira (8), ao participar do Seminário Racismo no Mundo do Trabalho, na sede do MPT em São Paulo.

A procuradora destacou que o percentual de negros na população brasileira é superior a 50%, embora o índice não se reflita em uma representação no ambiente de trabalho.

O professor Cleber Santos Vieira, da Universidade Federal de São Paulo

(Unifesp), que é membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, apontou três tipos de discriminação frequentes no ambiente de trabalho: a primeira é a ocupacional, que questiona a capacidade do negro de desempenhar tarefas mais complexas, mesmo que este profissional seja capacitado para tais funções.

A segunda é a discriminação salarial, com o desrespeito à equiparação na remuneração de brancos e negros, sugerindo que o trabalho feito pelo negro tem menor valor. E a terceira é a discriminação pela imagem, na qual a pele escura e os cabelos crespos são alvo de preconceito e deixam os negros de fora de diversas oportunidades de trabalho.

### **Problema histórico**

“O trabalho foi inicialmente usado no país como ferramenta de opressão e aprisionamento da população negra. A invisibilidade dos trabalhadores negros resulta diretamente da forma como a divisão social do trabalho foi constituída entre nós”, afirmou Cleber Vieira. Segundo o professor, o sistema escravista “racializou” toda a estrutura da sociedade brasileira, e a permanência do racismo é um traço estruturante fundamental.

“No Brasil escravista, os papéis dados aos indivíduos eram determinados pela cor da pele. Enquanto o trabalho na administração pública, política, justiça, nas atividades comerciais, era reservado à população branca, o trabalho manual das matas, fazendas e minas era realizado por por negros”, disse Vieira. Ele acrescentou que os trabalhos mais qualificados, considerados nobres, eram exercidos por uma minoria branca. Já o trabalho braçal e mal remunerados cabia aos negros, primeiramente os escravos e os negros chamados livres após a abolição da escravidão no papel, enfatizou.

A representante da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no evento, Thaís Faria, apresentou dados que mostram a continuidade desse modelo de discriminação e racismo. “Quando olhamos os dados sobre salários e sobre informalidade, vemos como a situação é extremamente real e cruel. A média de salário do homem branco é R\$ 2.507; a da mulher branca, R\$ 1.810; a do homem negro, R\$ 1.458; e a da mulher negra, R\$ 1.071”, disse Thaís, que é oficial técnica em princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

Quando o recorte é o trabalho informal, a mulher negra tem a maior taxa de informalidade no mercado de trabalho no Brasil. “Vemos, por exemplo, que, na categoria das trabalhadoras domésticas, quase 90% são mulheres negras”, ressaltou a representante da OIT. Ela acrescentou que grande dessas mulheres é chefe de família e que a categoria das domésticas é uma das que mais sofrem de depressão, inclusive pela instabilidade no trabalho.

“Porque, se ela é chefe de família, tem filhos para criar e está na informalidade, se adoecer, não recebe dinheiro. Como é que cria sua própria família? Qualquer crise que a pessoa tenha e perca o emprego, como é que vai criar a família? São pessoas que têm um número muito grande acidentes de trabalho e que também estão envolvidas em casos de assédio sexual e outros tipos de violência”, disse Thaís.

A representante da OIT destacou que não existe desenvolvimento econômico sem justiça social. “[É preciso] promover a justiça social e a diminuição da pobreza. Não se diminui a pobreza sem dar condições iguais a todas as pessoas, para que possam produzir, ter um trabalho decente, um trabalho digno. Por fim, é um tema de desenvolvimento social e econômico, porque estamos falando de força de trabalho de igual valor. E quando excluimos essa juventude [negra] de participar da força de trabalho e produtividade do Brasil, perdemos dinheiro, perdemos na economia, perdemos no desenvolvimento econômico, perdemos na promoção da justiça social.”

## **Setor bancário**

A discriminação, como mostra a história do Brasil, ocorre em diversos setores, inclusive no bancário, destacou a secretária-geral do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Neiva Santos. O sindicato realizou dois censos, em 2008 e 2014, para avaliar a discriminação de gênero e cor no setor bancário. “No topo da pirâmide [cargos mais altos] não tem mulheres, não tem negros nem mulher negra. De forma alguma. Porque não haverá ascensão enquanto não quebrarmos o preconceito e o racismo no setor financeiro”, afirmou a sindicalista.

Segundo as informações mais atualizadas, do censo de 2014, as mulheres no setor bancário ganham 77% da remuneração dos homens. “Melhoramos esse

indicador desde 2008 em 1,5%. Conforme cálculo do Dieese [Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos], se a cada seis anos conseguirmos melhorar 1,5%, vamos demorar 88 anos para ter salários iguais aos dos homens, se continuar neste ritmo.”

“Se olharmos o rendimento médio dos bancários por cor, a média mensal dos negros é 84% em relação ao dos brancos. No mesmo ritmo [considerado entre 2008 e 2014], nós demoraríamos 23 anos para ter equiparação salarial entre negros e brancos”, acrescentou Neiva.

Para a sindicalista, outra questão grave é que as mulheres negras recebem o equivalente a 68% do rendimento dos homens brancos. “Se você olhar o setor financeiro, é muito raro você ver uma gerente negra. Então os bancos, vão contratar [negras] para áreas invisíveis.”

No censo de 2008, os negros representavam em torno de 18% da categoria dos bancários. No último levantamento, em 2014, o percentual passou para 24,7% (21,3% pardos e 3,4% pretos), o que ainda não reflete o presença dos negros na sociedade brasileira. Apesar desse aumento na participação em cargos no setor bancário, Neiva afirmou que a ascensão na carreira continua difícil.

*Por Camila Boehm - Repórter da Agência Brasil*

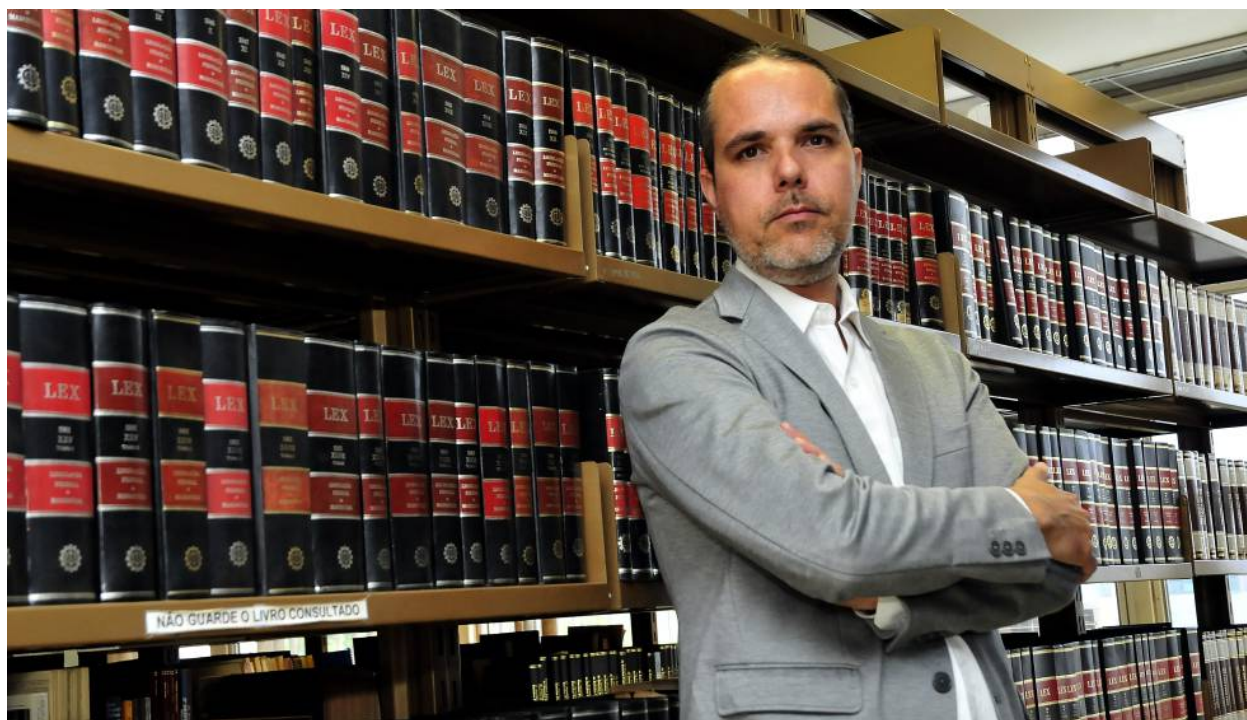
---

**Quase metade das mulheres terá dificuldades em se aposentar com reforma de Temer, diz**

# pesquisador do IPEA

Marcelo Medeiros, professor da Universidade de Brasília (UnB) e pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), além de pesquisador visitante da Universidade de Yale, está muito atento ao debate sobre a reforma da Previdência. Para ele, a reforma é necessária, mas não pode ser feita às pressas, nem deixar de lado as pessoas mais vulneráveis. Ele acredita que o Governo precisa rever algumas concessões, pensar em longo prazo e corrigir medidas como excluir estados e municípios da reforma.

[\(El Pais, 03/05/2017 - Acesse o site de origem\)](#)



*Marcelo Medeiros na UnB. ARQUIVO PESSOAL*

**Pergunta.** A reforma da Previdência é necessária?

**Resposta.** Esta reforma não vai ser definitiva. O Brasil precisa de uma reforma da Previdência agora e, provavelmente, de outra em um futuro não muito distante. Mas ser a favor de reforma não significa aceitar qualquer reforma. Não dá para ignorar que o país é muito desigual e que a Previdência reflete isso. Uma fatia pequena das aposentadorias e pensões é responsável pela maior parte do gasto previdenciário. Se é para fazer economia, é nessas aposentadorias mais altas que a economia precisa ser feita. Tratar todo

mundo da mesma maneira é injusto. Os mais pobres, que entram e saem do setor informal, têm que ter mecanismos de proteção dentro da reforma, senão a carga em cima deles é excessiva. A responsabilidade fiscal tem que andar de mãos dadas com a responsabilidade social.

**P.** Este é o momento ideal para fazer a reforma?

**R.** Seria melhor se FHC ou Lula tivessem feito. Os dois tinham muito apoio popular, tentaram e avançaram, mas muito pouco. Este é um momento político ruim para discutir a Previdência. O governo está fragilizado porque, na prática, não foi eleito para isso e o Congresso está sob acusações graves, tem pouca legitimidade para mudanças constitucionais. O risco de tomar decisões sem legitimidade é que elas podem ser mais facilmente revertidas no futuro. Veja a PEC que limitou os gastos públicos, por exemplo. É o Congresso fragilizado de hoje tentando mandar no orçamento de um Congresso que ainda vai ser eleito daqui a quinze anos. É difícil políticos aceitarem isso, é provável que a PEC seja desmontada por governos futuros.

Mas o pior não é isso. Decisões apressadas e sem convencimento generalizado criam condições para que surjam governos populistas. Na próxima década teremos um país saindo de uma recessão, com restrição a gastos públicos, pressões de natureza econômica e social, e as duas forças políticas de equilíbrio, PT e PSDB, extremamente fragilizadas internamente e externamente. Em política é difícil prever o futuro, mas o caldo de cultura para o populismo está criado. Não é o caso de um embate entre direita e esquerda, é outra coisa. Populistas não têm ideologia.

**P.** Por que você diz que a reforma não é definitiva?

**R.** Em política e economia não existe isso de tudo ou nada. Não existe reforma definitiva, porque o mundo muda e as políticas têm que acompanhar a mudança. Nosso modelo de Previdência se encaixa bem em uma sociedade em que todo mundo tem emprego estável e de carteira assinada. Funcionaria bem na Europa de antigamente. Mas o trabalho no mundo inteiro está passando por uma transição, cada vez menos gente trabalha como empregado estável. Estão crescendo os trabalhos temporários por conta

própria, como se a pessoa fosse uma empresa e não um empregado. Isso tem implicações para a Previdência, pois quem faz as contribuições para financiar a Previdência são os empregados formais. Advogados e médicos são exemplos da mudança, eles trabalham como empresas individuais ou coletivas e por isso pagam bem menos à Previdência. Isso também acontece com pessoas de renda mais baixa, a empregada doméstica regular vai sendo substituída pela diarista. Se isso continuar a forma de financiamento [da Previdência] terá que ser outra, algo como o Imposto de Renda, por exemplo. Como as mudanças já estão ocorrendo, é melhor começar a pensar nelas agora.

**P:** Mas e o trabalho hoje?

**R:** O mercado de trabalho no Brasil hoje tem três características que são importantes para a Previdência: muita informalidade, muita gente com renda baixa e uma diferenciação entre homens e mulheres. Muita informalidade significa que as pessoas não têm carteira assinada e, por isso, é difícil para elas contribuir para Previdência durante anos seguidos até atingir o mínimo de 25 anos para se aposentar. Renda baixa agrava o problema, pois é difícil para quem ganha pouco deixar de gastar com a família para contribuir como autônomo. Para cuidar de filhos e netos mulheres caem na informalidade ou saem do emprego durante um certo tempo e isso reduz seu tempo de contribuição, tornando mais difícil sua aposentadoria. Não se trata exatamente de uma escolha, mulheres não têm alternativas como creches e escolas em tempo integral. Combine essas coisas e a conclusão é uma só: existe uma parte grande da população brasileira que trabalha muito, mas terá grande dificuldade para cumprir 25 anos de contribuição e se aposentar. Os cálculos são de que para mais de um terço da população, esses 25 anos são tempo demais. Para as mulheres, aliás, é bem pior, quase metade terá grande dificuldade. É errado tratar todos da mesma forma, aposentadorias de baixa renda têm que ser mais acessíveis. Não é uma questão de mexer nas idades e sim nos tempos de contribuição para aposentadorias no valor mínimo.

**P.** Em um artigo escrito para a *Folha de S. Paulo*, economistas do governo afirmam que a reforma da Previdência tem que incluir o BPC (Benefício de

Prestação Continuada) por conta de “distorções” no programa. Qual sua opinião à respeito?

**R.** Distorções no BPC não justificam reduzir seu valor. Se o BPC tem problemas administrativos, eles não vão ser resolvidos pela reforma da Previdência, tem que ser resolvido na esfera administrativa. Coisa, aliás, sobre a qual o governo não tem que reclamar, afinal ele tem o dever de administrar direito o BPC. Toda política precisa de ajustes contínuos, o BPC não é diferente. O governo se queixa de concessão por juízes, mas é preciso saber melhor o que está acontecendo. As linhas de pobreza do BPC são mais baixas que as do Bolsa Família, parte do problema pode ser que os juízes estão entendendo que isso é duro demais com idosos pobres. Não há nada de errado em levantar um debate público sobre quem merece proteção social no país e criar leis que reflitam escolhas sobre o que fazer com os idosos. Não precisa mudar a Constituição para isso. O que não pode haver é antipatia em relação à assistência social.

**P.** Então a reforma vai acabar sendo paga só pelos pobres?

**R.** Isso não é verdade. Há regras na proposta de reforma que são muito positivas e não afetam tanto os mais pobres. Um exemplo é o fim da aposentadoria por tempo de serviço. Essa medida afeta todo mundo, mas afeta mais os trabalhadores de renda mais alta. Mas existem trabalhadores de renda mais alta que estão sendo poupados sem nenhuma justificativa econômica para isso, só pelo receio de seu poder político. É muito ruim ter uma reforma dura com as mulheres e com os trabalhadores do setor informal enquanto militares e funcionários públicos de Estados e Municípios são deixados de fora. Não tem problema ter desigualdade se ela for criada para proteger os mais pobres. Mas então você cria a mesma regra para ricos e pobres e o primeiro gesto é dizer “é igual para todo mundo exceto certos grupos onde estão os mais ricos”? Não dá para começar uma reforma de forma ambígua e esperar que todo mundo confie na promessa de que esse problema vai ser enfrentado depois. Tem que haver um prazo limite para que Estados e Municípios façam suas reformas e a lei para mudar a aposentadoria dos militares tem que ser apresentada dentro do pacote político que discute a reforma geral.



**P.** A reforma da Previdência pode ter um impacto negativo na economia?

**R.** Tem impacto na economia, mas não dá para especular. As mudanças não têm grande impacto agora, vão começar a ser sentidas daqui a uma década. É difícil porque a gente não sabe como o Brasil será daqui a dez, vinte anos, principalmente no cenário atual onde a instabilidade é forte.

**P.** Como a reforma da Previdência pode impactar na vida das mulheres?

**R.** Na proposta inicial não havia preocupação alguma com as mulheres. O Congresso quer mudar isso. Se a proposta inicial não for alterada, o impacto negativo na vida das mulheres vai ser forte e não está claro que a economia feita compense. Por exemplo, há a ideia de impedir o acúmulo de aposentadorias e pensões. Isso por um lado tem que ser feito, para controlar aposentadorias muito altas. Mas precisa ser mais bem calibrado para aposentadorias de valor baixo, usando, por exemplo, um teto para o que pode ser acumulado, podendo até mesmo haver um certo desconto no valor final. Isso está sendo discutido agora e é mais sensato do que simplesmente proibir qualquer tipo de acumulação.

Tem muita gente falando de idades mínimas, mas para as mulheres mais importante que as idades são os tempos de contribuição obrigatórios, porque as mulheres saem do emprego formal para cuidar das crianças e demoram um pouco para voltar. Como isso não vai mudar facilmente, precisa ser levado em conta pela Previdência, os tempos de contribuição mínimos das mulheres têm que ser menores que os dos homens, ao menos para as aposentadorias de valor mais baixo.

Tudo isso tem um custo, portanto é preciso discutir as alternativas levando os gastos em consideração. Aliás, tem que discutir os custos dessas e das outras alternativas. A pergunta tem que ser “com custo do benefício que vamos dar para determinada categoria profissional, o que nós poderíamos fazer pelas mulheres ou pelos trabalhadores do setor informal”? A reforma foi feita correndo e não se discutiu alternativas. Não teve um debate muito claro. E é evidente que o Governo está tentando apressar o Congresso. Mas nós precisamos de uma reforma que seja socialmente e fiscalmente responsável. Uma coisa não pode existir sem a outra.

---

# Entraves às mulheres no ambiente de trabalho

As mulheres enfrentam uma série de obstáculos no mundo do trabalho. Salários menores ao desempenharem a mesma função que colegas do sexo masculino e garantias frágeis para se manter no mercado caso escolham engravidar são alguns deles.

[\(Nexo Jornal, 24/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

Além das desigualdades objetivas, uma pesquisa da Faculdade de Negócios de Harvard publicada em 2015 chegou a levantar a hipótese de que as mulheres não são promovidas “porque não querem”.

A explicação de que a ausência de mulheres em cargos de liderança das empresas tem a ver com uma falta de ambição inata por parte delas, no entanto, foi confrontada por um relatório divulgado no início de abril de 2017 pela consultoria americana BCG (Boston Consulting Group).

A pesquisa realizada pela consultoria obteve respostas de mais de 200.000 empregados em 189 países - dos quais mais de 141.000 eram mulheres - à pergunta “qual a importância das oportunidades de liderar e assumir responsabilidade?”.

Ela conclui que no início da carreira, as mulheres miram, sim, atingir o topo, conquistando cargos de diretoria e gestão em empresas, tanto quanto seus colegas homens. Mas o ambiente corporativo faz com que, com o passar do tempo, elas desistam dessa ideia por algumas razões:

- mulheres têm sua ambição prejudicada por interações interpessoais (microagressões no dia a dia)
- falta de oportunidades ao longo da carreira
- falta de exemplos de mulheres na liderança da empresa ou de

políticas inclusivas para mantê-las

A descoberta é relevante porque, ao contrário do que se pensava, a resposta para a falta de mulheres nos cargos de chefia está nas próprias companhias, e não na situação familiar das mulheres.

Assim, a pesquisa desfaz mitos - conclui que homens e mulheres entram nas empresas com os mesmos níveis de ambição. E que as mudanças nesses níveis estão associadas às desigualdades de gênero dentro das empresas.



*SEGUNDO CONSULTORIA, RESPOSTA ESTÁ NA CULTURA DAS COMPANHIAS, E NÃO NA SITUAÇÃO FAMILIAR DAS MULHERES/FOTO: MARIUS BOATCA/CREATIVE COMMONS*

### **Gravidez não influi**

Os níveis de ambição de mulheres com e sem filho evoluem da mesma forma ao longo dos anos. A pesquisa constatou uma variação de apenas 1% em todos os grupos de idades de mulheres, com e sem filhos, quando foi perguntado qual era o nível de importância dada às oportunidades de liderar como atributo de um possível emprego.

### **O exemplo importa**

Em empresas nas quais o corpo de funcionários nos cargos de liderança é mais diverso do ponto de vista do gênero, tanto homens quanto mulheres se sentem encorajados a atingir esses postos. Isso quer dizer que, quanto mais mulheres há no topo, mais mulheres se sentem motivadas a chegarem lá.

Nas empresas que realizaram os maiores progressos na direção da diversidade de gênero nos últimos três anos, 85% das mulheres e 87% dos homens entre 30 e 40 anos relataram estarem buscando ascender a uma posição de liderança. Já nas que menos progrediram nesse sentido, 66% das mulheres e 83% dos homens declararam aspirar à liderança.

### **Inclusão e retenção aumentam a ambição**

Considerando uma empresa em que a força de trabalho é predominantemente masculina e atua em diferentes localidades, a ambição das mulheres na gerência foi registrada como 20% maior nas filiais em que empregados relataram haver preocupação de reter as mulheres em seus empregos (concedendo, por exemplo, maior flexibilidade de horários) do que nas sedes onde empregados não relatam essa preocupação.

### **Quais são os dados brasileiros**

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, tanto no setor público quanto privado, cai conforme o nível hierárquico aumenta, segundo uma reportagem do jornal “O Globo” de março de 2017.

Entre todos os trabalhadores brasileiros, 43,8% são mulheres. Mas elas representam apenas 37% dos cargos de direção e gerência e, nos comitês executivos de grandes empresas, são apenas 10%.

Quanto mais alto o cargo e a escolaridade, também aumenta a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Mulheres brasileiras ganham, em média, 76% do salário dos homens. Nos cargos de gerência e direção, essa proporção passa a ser 68%. Os dados usados pelo “Globo” são da pesquisa domiciliar de 2015 feita pelo IBGE.

### **Por que ‘fazer acontecer’ não basta**

“Dizer às mulheres que simplesmente se esforcem mais em um jogo no qual as regras estão contra elas pode produzir alguns casos de sucesso isolados e fantasiosos — mas não vai levar a um avanço significativo”, escrevem os autores do relatório feito pela consultoria BCG, uma vez que a estrutura do ambiente de trabalho não as encoraja a permanecer nele e galgar posições mais altas.

É essa uma das principais críticas feitas ao livro “Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar”, uma das referências mais recentes e relevantes quando se fala do lugar das mulheres no mundo corporativo. Ele foi escrito pela empresária americana e chefe operacional do Facebook, Sheryl Sandberg, publicado nos EUA e no Brasil em 2013.

Sandberg enumera os obstáculos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho e as encoraja a serem ambiciosas e determinadas em suas carreiras. Mas, segundo afirma a escritora americana Roxane Gay, a autora de “Faça Acontecer” fala de e para um público alvo muito restrito.

Gay também aponta que, de modo geral, trabalhar mais e agarrar as oportunidades não vai levar todas as mulheres ao lugar de destaque onde Sandberg chegou.

O livro de Sandberg voltou às discussões em fevereiro de 2017, quando feministas americanas convocaram uma greve geral no dia 8 de março e fizeram uma alusão direta, em seu manifesto, a ele.

Para elas, a solução proposta por Sandberg foca excessivamente no empreendedorismo e na atitude das próprias mulheres com relação às suas carreiras.

### **Como construir lideranças mais inclusivas**

A pesquisa da BCG propõe algumas mudanças no ambiente corporativo para encorajar mulheres a aspirarem a liderança. A primeira delas é que, para qualquer vaga aberta na empresa, haja equilíbrio na quantidade de homens e mulheres selecionados entre os candidatos, a fim de que se construa um quadro de funcionários mais misto. Se quase não houver mulheres na empresa, dificilmente haverá mulheres na liderança.

O relatório também menciona incluir as mulheres nas interações cotidianas e confraternizações. Os ambientes majoritariamente masculinos acabam fazendo com que elas não se sintam à vontade, e incluí-las é uma maneira de retê-las na empresa.

O relatório propõe que os CEOs perguntem a seus gerentes e executivos se, nos momentos mais relaxados e divertidos de interação social no ambiente de trabalho, há mulheres presentes. Caso não haja, questionar por que e, se sim, se elas também parecem estar confortáveis e se divertirem.

Fazer mudanças estruturais, como oferecer maior flexibilidade aos trabalhadores para que consigam conciliar o trabalho à família e a outras obrigações pessoais também beneficia o crescimento das mulheres nas empresas, segundo o relatório.

---

## **“Não consigo emprego por causa do meu cabelo afro”; veja casos de racismo**

*(UOL, 19/11/2015)* Há quem diga que não existe racismo no Brasil. Que a miscigenação fez o povo brasileiro ser muito mais tolerante com relação às diferenças étnicas. Algumas mulheres que ostentam o cabelo black power ou penteados típicos da cultura negra não concordam com isso, principalmente no mercado de trabalho.

Dona de fios crespos e armados, Dayane Rodrigues, da cidade de São Paulo, narrou nesta segunda-feira (16), em seu Facebook, o tipo de situação que as negras passam frequentemente durante uma entrevista de emprego. “Eles sequer olharam para o meu currículo. Só mandaram um: ‘Com este cabelo você não vai ser contratada’”.

Na semana da Consciência Negra, o UOL buscou alguns depoimentos de mulheres que já sofreram preconceito no ambiente de trabalho por causa do cabelo afro:



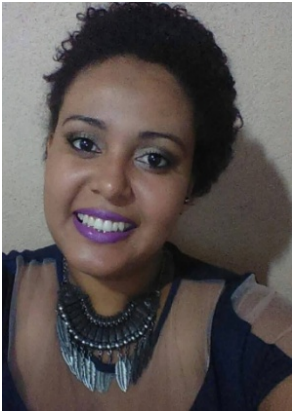
### **“Black não condiz com sua formação”**

“Já ouvi diversas vezes que meu cabelo não condiz com a minha formação. As pessoas não esperam que uma mulher negra seja formada em administração e muito menos que ela use black. Já aconteceu em um processo seletivo o entrevistador com o meu currículo na mão chamar o meu nome e, ao me ver levantando, dizer: ‘Não chamei você. Chamei a Kelly’”. (Kelly Cristina Nascimento, 29 anos, de São Paulo (SP))



### **“Faz chapinha para ver os clientes”**

“Em 2012, fui trabalhar como analista de social media em uma agência e eventualmente teríamos que visitar clientes. O dono da agência disse que, quando eu fosse falar com os clientes, eu deveria fazer chapinha. Na época, eu não tinha a noção de que isso era uma demonstração clara de racismo”. (Taís Oliveira, 25 anos, de Guarulhos (SP)).



### **“Boa aparência”**

“Uma amiga arrumou para mim um emprego de babá. Ela contou para a contratante que eu tinha cabelo cacheado e a mulher perguntou se ele era ‘para o alto’. A contratante pegou, então, o meu contato e viu a minha foto no Whatsapp. Mas, por causa da química que eu usava na época, o meu cabelo caiu e tive que cortá-lo bem baixinho. Quando cheguei na casa da família, a mulher ficou em choque e a primeira coisa que perguntou foi o que tinha acontecido com o meu cabelo. Depois, ela disse que tinha gostado do meu currículo, mas que a aparência também contava porque eles eram da alta sociedade, frequentavam lugares importantes e que, provavelmente, eu também iria. Ela tinha seis funcionários na casa: cinco eram negras e o motorista branco. Todas as negras tinham o cabelo liso” (Dayana da Silva Santiago, 27 anos, de Itaguaí (RJ))



### **“Perfil da empresa”**

“Em uma entrevista individual, me perguntaram se eu poderia alisar o cabelo e pintá-lo. Eu disse que não e eles me dispensaram. Em uma loja de sapatos, já ouvi que não fazia o perfil da empresa — o lugar não tinha vendedores negros. Em um shopping, deixei o meu currículo e não deixaram eu fazer entrevista, porque eles tinham um limite de pessoas por dia. Eu tinha sido a primeira a chegar” (Jéssica Caroline da Silva Conceição, 23 anos, de Duque de Caxias (RJ))





### **Mas há esperança no mundo...**

“Em 2012, estava precisando loucamente trabalhar. Consegui uma entrevista e ao sair, minha mãe questionou o fato de eu sair com o black power solto e com uma flor rosa choque. Ao chegar na empresa, a supervisora me olhou de cima abaixo com uma expressão que achei que era ‘ruim’. No fim, ela me contratou dentre vários candidatos bem mais qualificados porque, segundo ela, eu tinha ‘muita atitude para assumir minha cor e principalmente meu cabelo’” (Débora Andrade, 32 anos, de São Paulo (SP))

*Natália Eiras*

*Do UOL, em São Paulo*

*Acesse no site de origem: [“Não consigo emprego por causa do meu cabelo afro”; veja casos de racismo \(UOL, 19/11/2015\)](#)*