



Acesso grátis para o assinante

Baixe agora o aplicativo do GLOBO, eleito o melhor da América Latina, apontando a câmera para o código ao lado



Salvini derrotado: Extrema direita perde eleições regionais da Itália, e referendo reduz tamanho do Parlamento PÁGINA 25



O GLOBO

Irineu Marinho (1876-1925) — (1904-2003) Roberto Marinho

RIO DE JANEIRO, TERÇA-FEIRA, 22 DE SETEMBRO DE 2020 ANO XCVI - Nº 31.823 • PREÇO DESTE EXEMPLAR NO RJ • R\$ 5,00

CORTE DE ORÇAMENTO

Presidente do CNPq vê risco de apagão na pesquisa

Metade da verba para 2021 depende da política econômica e do Congresso

O presidente do CNPq, Evaldo Vilela, afirma em entrevista ao GLOBO que até o momento há garantia apenas de metade da verba para a manutenção das 80 mil bolsas

de pesquisa da instituição no próximo ano. A outra metade, R\$ 696 milhões, depende da situação econômica e da aprovação do Congresso. Segundo ele, o valor

condicionado nunca foi tão grande — era R\$ 60 milhões este ano: “Se não liberar, é uma catástrofe, porque vamos rachar a pesquisa no CNPq à metade”. PÁGINA 10

TRE forma maioria para Crivella ficar inelegível

Cinco dos sete desembargadores do Tribunal Regional Eleitoral votaram pela condenação do prefeito Crivella por abuso de poder político, tornando-o inelegível até 2026. Porém, o julgamento foi suspenso após pedido de vista de desembargador que tomou posse na Corte na semana passada, indicado por Jair Bolsonaro. PÁGINA 4

O novo Senado

FOTO: EDILSON RODRIGUES



O Senado retomou ontem as votações presenciais para analisar de forma secreta indicações de embaixadores brasileiros para representações no exterior. Parlamentares, como Randolfe Rodrigues (foto), puderam acompanhar a sessão à distância e votar no sistema “drive thru” na garagem do prédio. PÁGINA 8

EMPRESÁRIOS AMIGOS

Uma rádio para defender Jair Bolsonaro

Mensagens apreendidas pela PF indicam que empresários bolsonaristas articularam a compra de estação de rádio para promover o governo. PÁGINA 8

Entrevistado na acareação que apenas não aconteceu:



— Não podemos continuar nos desconstruindo assim!

O pior da Covid no mundo já passou, aponta estudo

Epidemiologistas da Universidade de Princeton modelaram oito cenários da pandemia no futuro, levando em conta variáveis como a vacina e a duração da imunidade natural, e todos eles indicam que o pior momento ficou para trás. Dois deles, no entanto, preveem picos não muito menores que o deste ano. PÁGINA 12

Governo agora estuda transição para novo imposto

Em nova tentativa de vencer resistências contra a criação do imposto sobre transações financeiras, o governo sugere agora um período de seis anos de transição para avaliar os impactos do novo tributo na economia, antes de torná-lo definitivo. Planalto acena com a desoneração da folha salarial como contrapartida. PÁGINA 21

Livraria Cultura pode falir após ter recurso rejeitado na Justiça

Pedido de novo plano de recuperação foi rejeitado, e juiz dá cinco dias para empresa provar que cumpre obrigações. PÁGINA 23

Operação da Mizuno no Brasil é comprada pela Vulcabras

A Vulcabras Azaleia adquiriu os direitos de fabricar e comercializar os produtos da marca japonesa, que eram da Alpargatas. PÁGINA 23

MERVAL PEREIRA

Sem confronto direto na ONU

Bolsonaro defenderá seus pontos de vista na Assembleia Geral da ONU hoje, mas sem atacar países que criticam o Brasil. PÁGINA 2

JOSÉ CASADO

Ernesto Araújo jogou o país em plano de guerra

PÁGINA 3

BERNARDO MELLO FRANCO

Deboche e desobediência

PÁGINA 6

Do Dops para o museu

Objetos da umbanda e do candomblé, como o atabaque, foram levados do antigo Departamento de Ordem Política e Social (Dops) ao Museu da República. As peças foram apreendidas pela polícia a partir de 1890. PÁGINA 11



Conselhos de empresas têm 2% de negros

Iniciativa da varejista Magalu, que abriu seleção para trainees negros, gerou polêmica. Mas dados mostram que a cor é fator de desigualdade no mundo corporativo: entre 532 empresas que operam no Brasil, há apenas 14 negros e três negras entre 963 conselheiros. PÁGINAS 19, 20 e EDITORIAL

Nova mostra no MAR propõe reflexões sobre a moradia

Com visitas agendadas a partir de hoje, “Casa carioca” leva ao Museu de Arte do Rio 600 obras de artistas de diversas gerações com múltiplas visões sobre o morar. SEGUNDO CADERNO

Economia



COMPETIÇÃO PELA REPAR
Ultra e Raízen disputam refinaria da Petrobras
Estatual informou que recebeu duas propostas muito parecidas e abriu nova rodada de negociações globo.com/3j596ZT

OPORTUNIDADES DESIGUAIS

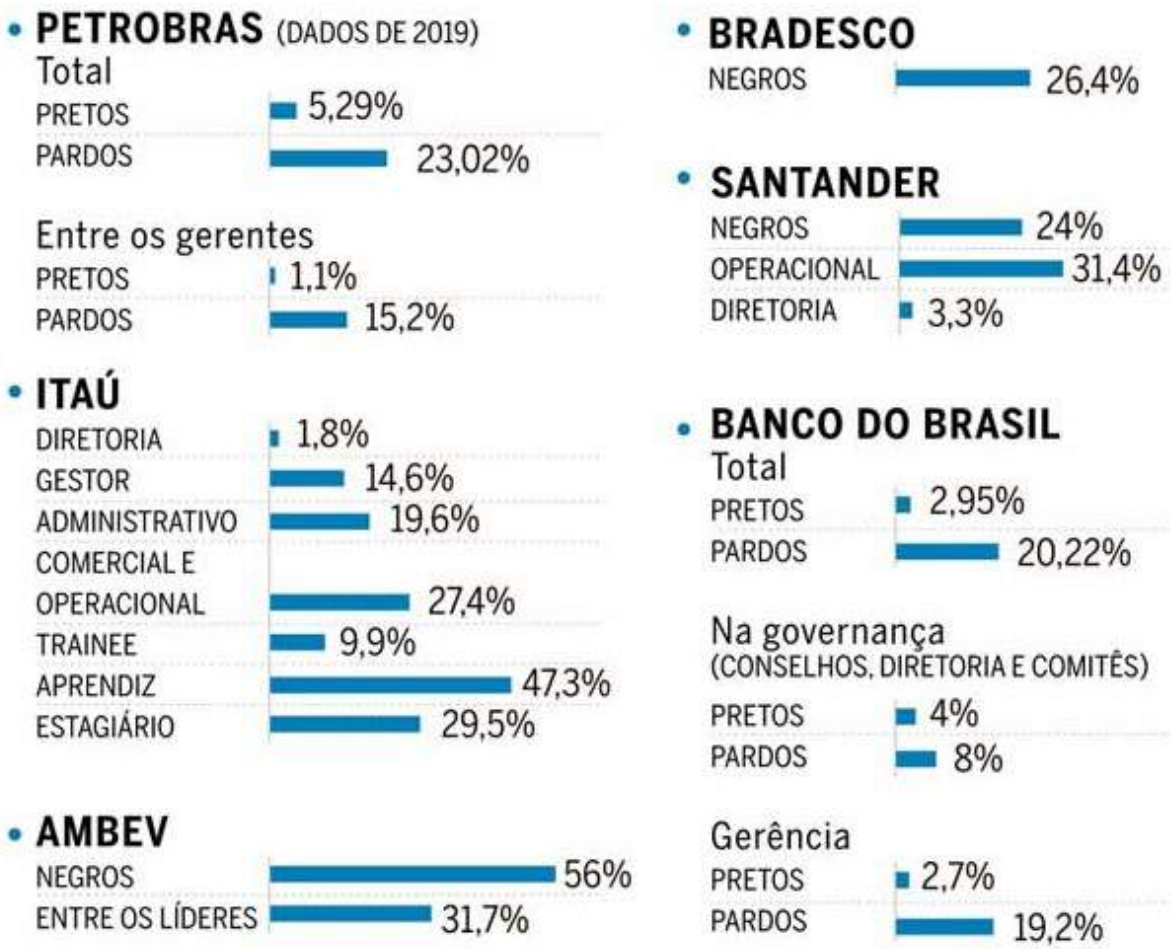
A maioria das grandes empresas tem menos da metade de funcionários negros. Nos cargos de chefia, eles são minoria



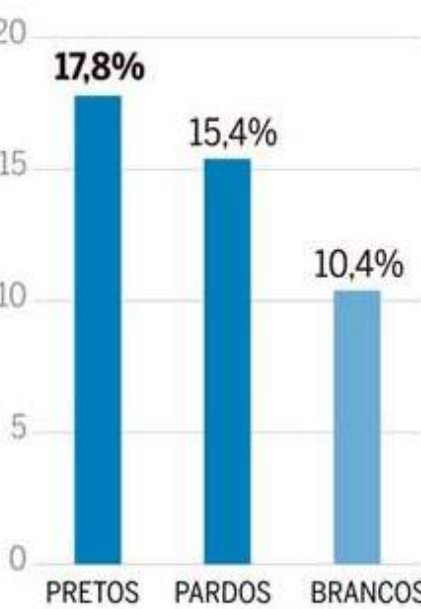
Fonte: Consultoria Talenses/Insper, relatórios anuais de empresas e IBGE (Pnad mensal e pesquisa Desigualdades sociais por cor e raça no Brasil)

A presença dos negros nas maiores empresas em valor de mercado na Bolsa

Dados compilados entre as dez maiores companhias de capital aberto que oferecem informações sobre participação de negros e brancos em seu relatório anual



Taxa de desemprego por cor no Brasil (2º trimestre/2020)



Renda média domiciliar per capita da população em 2018



era de 17,8%, quase o dobro da dos brancos, de 10,4%. Liliâne Rocha, CEO da Gestão Kairós, consultoria de sustentabilidade e diversidade, teme que as reações contrárias freiem o processo de inclusão racial no mercado corporativo:

— Falar de diversidade racial é um tabu no Brasil e nas empresas. As companhias têm insegurança para tratar do tema.

‘ACHO QUE DEMOROU’

Na avaliação de Ana Lúcia Melo, diretora adjunta do Instituto Ethos, as empresas já não negam o problema. Em 2016, relatório com as 500 maiores companhias não continha medidas para fomentar a subida de hierarquia e contratação. Levantamento preliminar feito ano passado com 96 firmas mostrou que 46% delas adotam alguma ação afirmativa.

— Ainda há um afunilamento nos níveis hierárquicos mais altos, e a população negra vai diminuindo — afirmou, lembrando que o aumento da escolaridade de jovens negros nos últimos anos ainda não se reflete integralmente na inserção no mercado de trabalho nem nas grandes empresas.

Para quem ingressou no ambiente corporativo muito antes das ações afirmativas, as iniciativas são sinal de alento, mas refletem mudanças da própria sociedade.

— Lembro muito do meu pai falando “Você tem que trabalhar e estudar o dobro. Fazer mais que todo mundo, com muita disciplina e integridade. E fazer de uma vez só. Você não pode errar”. Cresci com esse mantra. No Brasil, existe um racismo estrutural e institucional — afirmou Deives Rezende Filho, executivo de 58 anos, que passou por grandes bancos ao longo da carreira e atualmente está à frente da Condurú Coaching. — Muitas vezes, eu era o único negro em uma sala de reuniões com executivos. O mundo mudou, as organizações e empresas precisam mudar também. Eu acho que demorou.

ABISMO CORPORATIVO

MUDANÇA ESTRUTURAL

Caso Magalu levanta debate sobre ausência de negros em cargos de chefia

ANA CAROLINA DINIZ, CÁSSIA ALMEIDA E KAREN GARCIA
economia@oglobo.com.br

Uma rede varejista abre processo seletivo para contratar *trainees* — profissionais nos quais a empresa pretende investir para que no futuro ocupem cargos de liderança — com salário de R\$ 6.600 e benefícios. A diferença é que apenas candidatos negros podem se inscrever nesta edição. O anúncio do Magalu repercutiu nas redes sociais no fim de semana, com elogios, críticas e até ameaças de represen-

tação contra a iniciativa no Ministério Público, mas, segundo especialistas, evidencia o abismo no mercado corporativo que separa negros e brancos das posições de chefia.

O próprio Magalu justificou a decisão como uma forma de ampliar o total de negros em cargos de liderança. Hoje, na companhia, são 16%. Levantamento da consultoria Talenses/Insper com 532 empresas mostrou que 95% delas têm profissionais brancos como presidentes. Nos conselhos de administração, de 615 homens, apenas 14 são negros,

ou seja, 2%. Entre as mulheres, a discrepância é maior: entre 348, apenas três são negras.

— Os números mostram a falta de representatividade no topo da pirâmide. Os vice-presidentes estão na faixa dos 40 a 45 anos, até 55 anos. Eles entraram no mercado há 20 anos, quando as empresas recrutavam jovens das faculdades de ponta, com uma segunda língua. Estes jovens negros vão passar por esse processo para que no futuro possam ocupar cargos mais altos. Hoje, o número ainda é irrisório — afirmou Rodrigo Vianna,

diretor do Talenses Group.

Há outras iniciativas em curso. A Bayer também abriu um programa de *trainee* só para negros. E a Ambev lançou um programa de estágio com 80 vagas para negros. Recebeu 25 mil inscrições e selecionou 96 universitários.

Uma busca aos relatórios anuais das dez empresas de maior valor de mercado na Bolsa mostra resultado similar. Nem todas apresentam os dados. Entre elas, a maior presença de negros no número total de funcionários é caso isolado. E nos mais altos cargos, es-

tes profissionais são minoria.

Para Cris Kerr, presidente da CKZ Diversidade, a repercussão do programa do Magalu ocorreu por funcionar como um caminho rumo a funções de comando, o que mexe com a estrutura das empresas.

— Diversas companhias lançaram programas de estágio exclusivos para negros e não houve esta comoção. O estágio é a base. O *trainee* é o caminho mais curto para chegar a uma gerência, por exemplo.

No segundo trimestre, a taxa de desemprego entre trabalhadores de cor preta

ENTREVISTA

Pedro Jaime de Coêlho Júnior, ANTROPÓLOGO

‘DESIGUALDADE SOCIOECONÔMICA NO BRASIL TEM COR’

CAROLINA NALIN* carolina.nalin@infooglobo.com.br

Não basta não ser racista. É preciso ser antirracista. Foi parafraseando a filósofa Angela Davis que Pedro Jaime de Coêlho Júnior, professor de Sociologia da ESPM e doutor em Antropologia pela USP,

fez o alerta para a necessidade de as empresas repensarem práticas de seleção de candidatos. Em sua tese de doutorado, que resultou no livro “Executivos negros: racismo e diversidade no mundo em-

presarial”, o pesquisador compara a trajetória da primeira geração de negros no mercado corporativo nos anos 1970 com a dos que ingressaram no início dos anos 2000.

Como vê as ameaças de representação no Ministério Público contra um programa de ‘trainee’ só para negros?

Há pessoas que se posicionaram de forma contrária porque desconhecem a complexidade da questão racial, e há as que estão atuando em defesa de seus privilégios,

para não abrir mão de interesses. Falar em racismo é também falar da desigualdade racial, que é estrutural à sociedade brasileira, com poucos negros em cargos públicos, diplomatas e em cargos de alta liderança nas empresas. É contra a desigualdade racial que programas de *trainee* nesse formato se constituem.

Quais foram as mudanças entre os executivos negros da década de 1970 e 2000?

Os primeiros entraram no contexto da ditadura militar.

O país não debatia ações afirmativas, e as empresas não falavam em gestão da diversidade. A segunda geração entrou em outro contexto sociopolítico e com outra resposta das organizações empresariais. A primeira geração é formada por pessoas que conseguiram trajetórias individuais. A segunda foi fruto da ação coletiva, cuja reivindicação dos movimentos negros pela equidade racial foi traduzida em programas de diversidade.

Por que a diversidade ainda não

se traduziu em mais negros em postos de comando?

A desigualdade socioeconômica no Brasil tem cor. É um efeito estrutural que explica a desvantagem.

O que pode ser feito?

Algumas empresas já fazem programa de *mentoring*, em que alguém acompanha a carreira do profissional negro, no sentido de aconselhá-lo. Deve-se pensar em práticas de seleção que evitem vieses inconscientes. (*Estagiária, sob supervisão de Janaina Lage*)

ANALÍTICO

Magazine Luiza não faz caridade, faz negócios

ALEXANDRE RODRIGUES alexandre.rodrigues@oglobo.com.br

Entre 2016 e 2019, quando a economia brasileira andou de lado, o Magazine Luiza dobrou o faturamento e suas ações se valorizaram mais de cem vezes na Bolsa. Ninguém cresce assim no

varejo sem entender quem está do outro lado do balcão — ou da tela do celular. O Magalu vende muito porque vende para todo mundo. E, no Brasil, isso significa uma população que tem 56% de

pretos e pardos. Ao fazer um censo interno, o diretor executivo, Frederico Trajano, viu o óbvio: como vender mais para esse público se entre os que decidem aqui só 16% são negros?

O Magalu tem mais de 50% de funcionários negros, mas a maioria é vendedor, estoquista ou montador. Mas 16% de líderes negros já é bem mais do que se vê no mundo corporativo brasileiro. Historicamente desfavorecidos no acesso a educação de qualidade e oportunidades profissionais, jovens negros raramente

veem um executivo negro. E muitos nem pensam que podem ser um.

Trajano contou que o Magalu selecionou 250 *trainees* nos últimos anos, apenas dez negros. Ele diz que as inscrições abertas a todos com determinados requisitos resultavam em pouquíssimos candidatos pretos e pardos. Então decidiu resolver o problema com um programa diferente, só para negros, em 2021.

O executivo decidiu resolver o problema da empresa, não o dos negros. Ele precisa de diversidade porque a ino-

vação demanda diferentes pontos de vista. Precisa porque só gente que conhece gente diferente sabe onde estão oportunidades e riscos que brancos nascidos em famílias privilegiadas como a dele não enxergam.

Precisa porque pesquisas no mundo dos negócios demonstram que diversidade dá lucro. Precisa porque a pressão de consumidores, clientes, movimentos sociais e dos próprios empregados sobre as empresas por ações antirracistas é crescente. E não basta mais uma

peça de publicidade.

A decisão do Magalu provocou reações contrárias barulhentas, mas o ganho será muito maior para uma empresa cuja trajetória recente mostra que não dá ponto sem nó. Trajano se preparou para reagir com transparência. Revelou como se cercou juridicamente para não ter a decisão contestada, mas sobretudo sua verdadeira motivação: “Não se trata de caridade. Somos uma empresa, não uma ONG.”

oglobo.globo.com/analitico



MÍRIAM
LEITÃO

oglobo.com.br/economia/miriamleitao
miriamleitao@oglobo.com.br
Por Alvaro Gribel (interino)



O mercado fala pelos números

Mais do que por palavras, o mercado financeiro fala pelos números, e eles indicam uma preocupação cada vez maior com a economia brasileira. Vários indicadores estão refletindo essa visão: o real é a moeda que mais se desvaloriza entre os emergentes, os juros futuros voltaram a subir, a Bolsa opera abaixo dos 100 mil pontos, e o risco-país está em alta. O que mais pesa é o temor fiscal, pelo crescimento da dívida e a dificuldade de tramitação das reformas, mas também entrou no radar uma possível elevação da inflação. Os preços no atacado subiram muito, o IGP-M chegou a 18% em 12 meses até setembro, e o receio é que haja

repassse aos consumidores. O dólar é outra fonte de pressão.

— Estamos com posição cautelosa há três ou quatro semanas, com redução de risco e exposição. Se não houver o ajuste fiscal previsto, certamente você vai ter um impulso inflacionário porque a tendência do real também é desvalorizar. Isso tudo se reflete no mercado de juros — explicou Álvaro Bandeira, sócio e economista-chefe do banco digital Modalmais.

Apesar de a inflação no atacado estar muito alta e os preços dos alimentos terem subido, a inflação aos consumidores permanece baixa, em 2,44% pelo IPCA de agosto. Ainda assim, os juros futuros têm disparado, e isso encarece o financiamento de longo prazo. A aposta do governo de destravar investimentos em infraestrutura, por exemplo, fica mais difícil. Segundo levantamento feito pelo economista Fábio Giambiagi, com dados da Anbima, os títulos com vencimento em 30 anos saltaram de 3,6% em fevereiro, antes da pandemia, para 4,7% na última sexta-feira. No ano passado, a taxa média foi de 4,1%.

ENCONTRO MARCADO

O economista Nathan Blanche, sócio da Tendências Consultoria, acha que o mercado financeiro ainda está pegando leve com o governo por causa da proximidade das eleições

DESCONFIANÇA COM O BRASIL

	Dívida bruta (% do PIB)	Risco-país/ CDS	Alta do dólar no ano
Brasil	86%	231	33%
Colômbia	51%	148	13%
México	53,8%	146	12,15%
Peru	26,9%	81	6,33%
Chile	27,5%	70	2,01%

Fonte: Tendências Consultoria

Editoria de Arte

municipais, que dificultam a condução do ajuste fiscal. Ele diz, no entanto, que depois disso o presidente Bolsonaro terá que se decidir: “Se ele não seguir pelo caminho do corte de gastos, os juros vão continuar subindo, e a dívida ficará impagável”, alertou. Enquanto a dívida do Brasil já passou de 85%, Chile, Colômbia, México e Peru têm endividamento médio de 39%. Nathan não vê espaço para ampliação de um programa de renda básica.

A QUEDA DE ONTEM

As Bolsas tiveram mais um dia de quedas no

Brasil e no mundo ontem. O que pesou nos mercados foram o aumento de casos de Covid em vários países europeus e as acusações de lavagem de dinheiro por grandes bancos, o que arrastou as ações do setor financeiro. O índice Ibovespa voltou ao mesmo patamar do início de julho, aos 96.991 pontos.

UMA LUZ, DUAS LUZES

Imagine uma vacina contra duas doenças? É isso que o cientista Miguel Nicolelis, da Duke University, está vislumbrando com a pesquisa brasileira, divulgada ontem, sobre a conexão da dengue com a Covid-19:

— Pode mudar tudo na pandemia. Porque já existem vacinas contra a dengue. Se estivermos certos, imunização contra a dengue pode levar à imunidade cruzada contra o coronavírus — disse o professor, que comanda o Comitê Científico do Nordeste.

Existem duas vacinas sendo testadas contra a dengue. A francesa provocou reação adversa, mas a japonesa, segundo o cientista, está na fase 3 e não apresentou problemas. O estudo foi divulgado ontem com exclusividade pela Reuters. Eles encontraram uma relação entre quem foi exposto ao mosquito da dengue com um certo nível de imunidade à Covid-19.

A colunista está de férias.

FOI ASSIM

Sílvio Silva, CONTADOR, DIRETOR COMERCIAL DA JOHNSON & JOHNSON

‘CONTENTE-SE. NÓS ESCUTAMOS ISSO A VIDA INTEIRA’

Diretor comercial da Johnson & Johnson no Brasil, Sílvio Jorge Silva começou sua carreira aos 19 anos como repositor em um supermercado de Salvador para pagar a faculdade de Ciências Contábeis. Deu aulas de matemática, de kickboxing, trabalhou como garçom, vendeu abadá. Hoje, aos 44 anos, lidera mais de mil colaboradores da multinacional e coordena o grupo de diversidade racial da empresa.

Ele queria trabalhar no setor financeiro, mas o trabalho como repositor de produtos da Johnson & Johnson foi o que apareceu. Pagava o suficiente para a mensalidade do curso. Depois foi promotor de vendas e chegou a vendedor, visitando lojas em toda a Bahia. Passou por vários cargos e regiões do Brasil, até chegar à sede da companhia, em São Paulo.

— Não deixei que o sistema social e econômico brasileiro, que não dá espaço para o negro, me colocasse nas estatísticas de não participação do mercado.

Para ele, ações afirmativas no meio corporativo são essenciais para “virar a engrenagem” e reparar dívidas históricas geradas pelo pre-

conceito e a desigualdade. O executivo conta que só entendeu que poderia alcançar voos mais altos quando desenvolveu sua autoestima.

— No meu caminho encontrei um grande líder, que acreditou em mim e me ensinou também a acreditar. Isso me impulsionou, e muito do que consegui se deve ao meu autoconhecimento — avalia. — No início, acha-

va que as dificuldades eram por ser pobre. Só tive consciência do que é ser negro mais à frente. “Contente-se. De onde você veio, com sua cor, você tem que agradecer”. O negro e a negra escutam isso a vida inteira. A sociedade acaba não incentivando o que ele tem, e quando demonstra ter, faz questão de coibir. É uma timidez forçada. (Karen Garcia)



Sílvio Silva: “Muito do que consegui se deve ao meu autoconhecimento”

FOI ASSIM

Cristina Pinho, ENGENHEIRA, DIRETORA EXECUTIVA DO IBP

‘APRESENTEI MEU PAI, NEGRO, À MINHA EQUIPE. ELE FICOU ORGULHOSO’

Com mais de 30 anos de experiência no setor de óleo e gás, a engenheira Cristina Pinho ocupou cargos de chefia nas áreas de Logística e de Exploração e Produção da Petrobras. Foi também subsecretária de Petróleo, Gás e Energia do Estado do Rio. Atualmente, como diretora executiva corporativa do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), busca

ajudar outras pessoas, principalmente mulheres, a se prepararem para oportunidades profissionais como as que pôde aproveitar.

— Tive o privilégio de estudar em boas escolas e fui instigada a ler muito. Na faculdade, éramos seis mulheres numa turma de 90 homens. E eu, a única negra. Na minha época, éramos muito ligadas à nossa carrei-

ra. Estávamos mais interessadas em nós mesmas em vez de pensar em contribuir para um ambiente que permitisse o crescimento de muitas. Hoje tenho a oportunidade de resgatar a falha ao longo do tempo pela falta de sororidade.

Para Cristina, a desigualdade é um obstáculo difícil de superar na busca por diversidade no mercado de trabalho.

— Se você tem que levar uma hora e meia para chegar na sua escola ou trabalho, vai chegar morto. A mobilidade urbana, a segurança pública, a saúde são desigualdades. E sabemos que a população negra é a que mais sofre com isso.

A executiva diz que o momento de maior alegria em sua carreira foi quando esteve à frente da gerência operacional da unidade de Marlim na Petrobras e participou de um programa onde era possível levar familiares para conhecer o trabalho numa plataforma.

— Pude levar meu pai, um homem negro, e apresentá-lo para minha equipe: “Esse aqui é meu pai”. Ele ficou tão orgulhoso — conta, com os olhos marejados. (K.G.)



Cristina Pinho: “Éramos seis mulheres entre 90 homens. E eu, a única negra”

Twitter vai revisar ferramenta de imagem com viés racista

Ação discriminatória de algoritmo foi apontada por usuários da rede social

SÃO FRANCISCO

Para facilitar a vida dos usuários, o Twitter oferece, desde 2018, uma ferramenta que faz cortes automáticos em imagens, para destacar o que seriam os objetos ou pessoas mais importantes da composição. Acontece que este serviço, que usa algoritmos numa rede neural, prefere pessoas brancas a negras.

A descoberta do viés racista do algoritmo aconteceu por

acaso, por usuários da rede social, no fim de semana. O primeiro a relatar o problema foi o estudante de doutorado Colin Madland, nos EUA, ao publicar a imagem de uma videoconferência com um colega negro. Ao usar a ferramenta, a tela do colega foi totalmente cortada, restando apenas Madland, que é branco.

A postagem viralizou e outros usuários fizeram seus próprios experimentos. Um deles fez uma colagem com uma foto do senador republicano

Mitchell McConnell, que é branco, com outra, do ex-presidente Barack Obama.

TESTES CONTINUARÃO

Outro usuário fez o teste com os personagens dos Simpsons Lenny, que é branco, e Carl, que é negro. Em todos os casos, o algoritmo do Twitter destacou a pessoa branca, removendo a negra.

“Nosso time fez testes antes de lançar o modelo e não encontrou evidências de vieses de raça ou gênero”, afirmou o

Twitter na própria rede. “Mas está claro, por esses exemplos, que temos mais análises a fazer. Vamos continuar compartilhando o que aprendermos, quais ações tomaremos e vamos abrir nossas análises para que terceiros possam revisá-las e replicá-las.”

Não é a primeira vez que uma grande companhia precisa se desculpar por discriminação em seus algoritmos. Em 2015, um usuário percebeu que a ferramenta de reconhecimento facial do Google marcava seus amigos negros como gorilas. A Apple, após lançar o seu cartão de crédito em parceria com bancos, foi acusada de discriminar mulheres com limites menores que o oferecido a homens nas mesmas condições sociais e econômicas, incluindo casais.

Solução digital tenta abrir oportunidades para negros

Publicitário criou ferramenta que ajuda empresas que querem contratar profissionais pretos e pardos

MARIANA BARBOSA
mariana.barbosa@sp.oglobo.com.br
SÃO PAULO

Uma nova ferramenta digital quer ajudar recrutadores interessados em ampliar a diversidade nas empresas a encontrar profissionais negros. Chamada O Poder Preto ou OPP, funciona como uma espécie de seção de classificados. Grandes empresas adicionam as ofertas de vagas em uma planilha com informações padronizadas, e a vaga é automaticamente compartilhada em um

grupo no Telegram acessado por profissionais negros.

Criado na semana passada pelo publicitário Ian Black, negro de origem periférica que é diretor da agência New Vegas, o OPP se soma a outras iniciativas de inserção de negros no mercado de trabalho, como Engajaafro, Publicitários Negros, Indique uma Preta, Planilha dos Pretos, Afrotrampos e Afrikin. Algumas divulgam vagas nas redes e também conteúdos para ajudar na preparação dos candidatos.

