

CARTA EXECUTIVA

Paridade Étnica e Competitividade das Companhias Brasileiras

Nesta carta não trago respostas, apenas faço um esforço de reflexão acerca de um problema complexo, e como tal deve ser tratado a partir de contribuições concatenadas de diferentes campos de conhecimento. ESG, discriminação ou aversão a indivíduos pertencentes a determinados grupos étnicos, promoção da resiliência da população, mudanças climáticas, envelhecimento da população, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre outros tópicos de elevado interesse nos últimos anos merecem reflexão e atenção das comunidades acadêmica e de negócios, tendo em vista o poder de influenciar o bem-estar das pessoas ao redor do mundo.

Em especial, a questão da equidade e da paridade étnica parece merecedora de receber especial atenção. As formas segundo as quais a equidade étnica se apresenta incluem aspectos como: riqueza econômica (veja Schmall & Wolkowitz, 2016), saúde (veja National Center for Health Statistics, 2016) e carreira (veja Deloitte and the Alliance for Board Diversity, 2015). E, essencialmente três eixos de ação parecem interessar ao ambiente de negócios: educação (veja U.S. Department of Education Office for Civil Rights, 2015), infraestrutura (veja Bullard, 2005), e justiça (veja Gross, Samuel R. and Possley, Maurice and Stephens, Klara, 2017).

Não parece trivial a visão de que equidade étnica racial possa constituir fonte de vantagem competitiva para a companhia. Ao mesmo tempo, um crescente número de empresas tem dispensado esforço para identificar fontes de promoção da competitividade a partir das questões relacionadas ao racismo ou discriminação em decorrência aspectos étnicos. Desse modo, crescimento e rentabilidade têm sido alvo das iniciativas corporativas nessa área, por meio de desenvolvimento das relações das empresas com seus stakeholders relevantes, como empregados, clientes e grupos étnicos. Existe relativo consenso ao redor da premissa de que inequidade étnica é resultado de disfunções estruturais do tecido social, incluindo sistema econômico, aspectos culturais, políticos e instituições, conforme o Center for the Study of Race and Ethnicity in America (2015).

O chamado preconceito étnico estrutural funciona cumulativamente e produz resultados expressivamente adversos para pessoas de diversas etnias em áreas como saúde, riqueza, carreira, educação, infraestrutura e participação cívica. No contexto dos Estados Unidos verifica-se, por exemplo, que a renda líquida média das famílias consideradas brancas é aproximadamente 13 vezes maior do que famílias consideradas negras, e dez vezes maiores que as latinas. Esta discre-

pância de riqueza é atribuível não apenas às diferenças nas oportunidades educacionais e de carreira, mas também a fatores como políticas de governo naquele país. À guisa de ilustração: pessoas de cor acabam por viver predominantemente em bairros mais pobres.

Conforme a mídia dos Estados Unidos (Eligon & Gebeloff, 2016), até mesmo famílias negras que ganham ao menos US\$100.000/ano acabam sendo mais propensas a viver em bairros mais pobres, comparativamente às famílias classificadas como brancas com renda até US\$25.000/ano. A questão da ocupação dos espaços parece também algo relevante no contexto de São Paulo, a maior economia do Brasil. É evidente que se apresenta imperativo entender as diferenças entre diferentes contextos institucionais, não é prudente apenas assumir a realidade de outros países como uma proxy do contexto brasileiro. É necessária a produção de conhecimento de qualidade e tecnicamente crível, livre de paixões.

O impacto persistente de disparidades desse tipo, combinado com outras desigualdades, como: escolas com baixo desempenho, acesso precário ao transporte público, empréstimos predatórios concedidos por diferentes agentes financeiros (até mesmo aqueles proibidos por lei, como é o caso de agiotas, discutidos por Braun Santos et al. 2018) e o impacto profundamente desproporcional de nosso sistema de justiça criminal em última análise, excluiu as pessoas socialmente vulneráveis, que acabam sendo aquelas pertencentes a determinados grupos étnicos no Brasil, contexto discutido por Heringer (2002). Ao mesmo tempo, há uma mudança demográfica dramática em pleno movimento, exigindo a atenção das empresas, cabendo aos gestores dedicar atenção a esse fenômeno.

A taxa de natalidade e de mortalidade não se apresenta idêntica entre grupos étnicos e sociais, e isto tem induzido aspectos particularmente importantes para o processo de transição demográfica ao redor do mundo. A Suécia, por exemplo, passa por um processo de explosão da parcela de habitantes oriundos de países de religião muçulmana, e isto tem ocasionado uma forte transformação do ambiente institucional daquele país. Esses novos habitantes da Suécia já estão mirando ocupar lugar no poder político nacional, conforme relata Vantinen (2021).

A interação entre diversidade crescente com exclusão econômica racial persistente constitui o principal desafio que as empresas brasileiras devem enfrentar para competir agora e no futuro próximo. Os ganhos potenciais são consideráveis. No contexto dos Estados Unidos



Wesley Mendes-da-Silva

É Professor de Carreira da Fundação Getúlio Vargas (FGV), no Departamento de Contabilidade, Finanças e Controle da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP). Possui Doutorado em Administração e recebeu sua Livre Docência pela Universidade de São Paulo. Publica artigos internacionais no campo de Finanças, presta consultoria e atua como conselheiro independente em empresas. Foi professor visitante da University of Texas at Austin (Texas) e da Marriott School of Management (Utah). Mais sobre em: www.mendesdasilva.com.

o PIB poderia ser 14%, US\$ 2 trilhões mais alto, se a disparidade salarial entre funcionários brancos e funcionários negros for eliminada. O poder de compra dos negros e latinos naquele país aumentou consistentemente desde 1990 e 2018, é estimado em US \$ 1,3 trilhão e US\$ 1,6 trilhão, respectivamente, conforme o relatório *Progress 2050* (2015).

O cidadão brasileiro, nos diferentes países ao redor do mundo, costuma não encontrar maiores dificuldades para ser recebido com relativa simpatia, essencialmente pela imagem de país amistoso e diverso que o Brasil acaba carregando. Uma proxy disto é a posição ocupada pelo passaporte brasileiro no Henley Passport Index, um dos 20 mais valiosos do mercado, sendo o passaporte japonês o líder dessa lista, mesmo sendo o Japão um dos cerca de 50 países do mundo que não permite que uma pessoa tenha mais de uma nacionalidade.

A pandemia de Covid-19 acelerou o trânsito de pessoas no mercado de trabalho, principalmente por esse motivo, ter um segundo passaporte passou a ser algo frequente tendo em vista a manutenção da liberdade para viajar a qualquer lugar, conforme Ledsom (2021) discute em recente matéria publicada na Forbes. Há quem argumente ainda que em decorrência da considerável diversidade étnica encontrada no Brasil, o passaporte brasileiro acaba sendo cobiçado pelo crime organizado. No início dos anos 2000, a mídia brasileira noticiava que a máfia italiana pagava US\$10.000/passaporte brasileiro (Globo.com, 2001).

Pesquisadores presumem que as oportunidades de criar valor compartilhado por meio da promoção da equidade racial ocorrem ao longo da cadeia de valor de uma empresa – desde a contratação, treinamento e promoção de funcionários até aquisições, design de produto e marketing, incluindo até mesmo a propriedade da empresa e estrutura de governança e seu lobby e filantropia. Conforme Michael Porter e Mark Kramer definem o conceito de valor compartilhado em seu trabalho publicado na Harvard Business em 2011 “Creating Shared Value”, as empresas podem criar valor compartilhado em três níveis. Cada um desses três níveis oferece oportunidades para melhorar o desempenho econômico de uma empresa, promovendo a equidade étnica:

- i. Reconciliando produtos e mercados: atendendo melhor aos mercados existentes ou acessando novos com o desenvolvimento de produtos e serviços inovadores que reduzem as desigualdades e atendem às necessidades das pessoas de cor. A esse respeito, o PayPal utiliza formas alternativas de avaliação de crédito em operações de empréstimo para Capital de Giro, eliminando fatores tradicionalmente influenciados pela raça. Até o momento, esse programa do PayPal já desembolsou US \$ 3 bilhões para 115.000 clientes. 25% de seus empréstimos foram em condados carentes de crédito que são predominantemente comunidades negras.
- ii. Redefinindo a produtividade na cadeia de valor: Reduzindo custos, aumentando a qualidade e melhorando a produtividade por meio das operações de uma empresa, promovendo a equidade racial. A esse respeito, A Gap Inc. criou um canal de talentos com o dobro das taxas médias de retenção, fornecendo um curso para treinamento de habilidades e um programa de estágio de 10 semanas por meio do programa This Way Ahead. Noventa e oito por cento dos participantes são pessoas classificadas como de cor nos Estados Unidos.
- iii. Fortalecendo e consolidando o ambiente de negócios: Nutrir uma base confiável de capital humano qualificado e fornecedores externos, aumentando a demanda do consumidor e melhorando a estrutura regulatória, criando oportunidades para comunidades de cor. A título de ilustração, no mercado de seguros, a Prudential usou seu braço de lobby para trabalhar com uma coalizão de organizações para aprovar nos Estados Unidos uma legislação que se propõe a ajudar pequenas empresas a inscrever trabalhadores qualificados em planos de aposentadoria, aumentando assim o acesso à aposentadoria econômica para pessoas negras ao criar um novo mercado para a Pru-

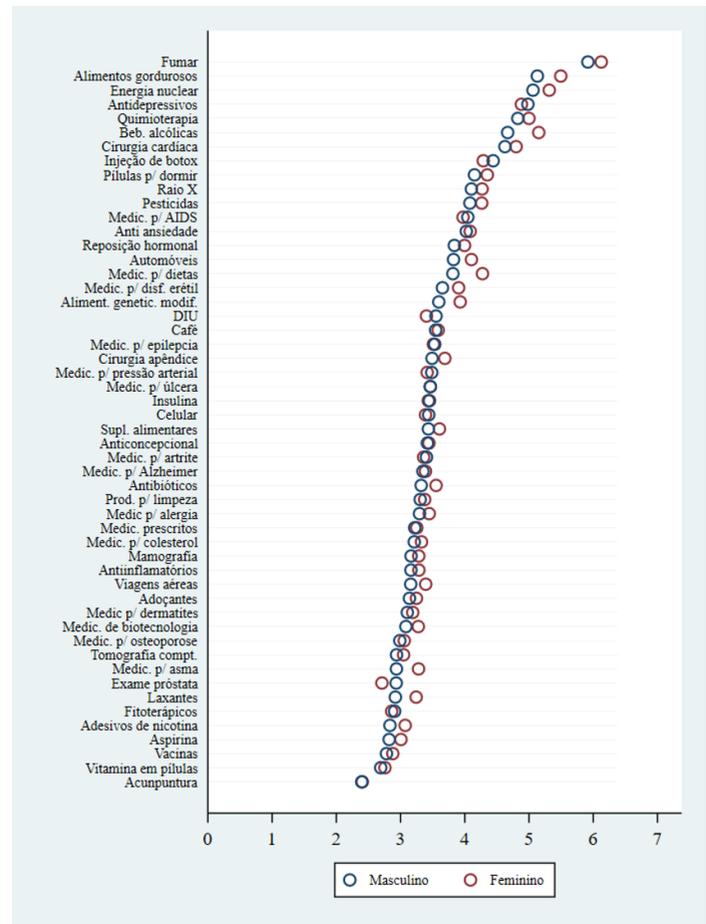


Figura 1. Risco percebido no consumo de medicamentos. N = 1.200

Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados coletados na cidade de São Paulo.

dencial e seu setor.

Um exemplo de diferença entre preferências: indústria farmacêutica

A pandemia de Covid-19 acirrou a disputa na indústria farmacêutica, já tradicionalmente conhecida pelo nível de hipercompetitividade. Ocorre que, em linha com a perspectiva de que é necessário considerar comportamentos individuais no desenvolvimento de novos produtos, verifica-se diferenças entre indivíduos do sexo masculino e feminino, conforme dados inéditos que coletei na cidade de São Paulo, com 1.200 indivíduos (Figura 1).

Suspeita-se que o aspecto étnico também seja importante para entender riscos e benefícios percebidos em determinados produtos, conforme destacam Finucane et al. 2000. Esses pesquisadores utilizam o termo White-Male Effect para referir-se à disposição ao risco por parte de indivíduos masculinos de etnias brancas. A Figura 2 apresenta os benefícios percebidos por indivíduos masculinos e femininos no consumo de medicamentos, algo que pode ser útil para reconceituar produtos e mercados na indústria.

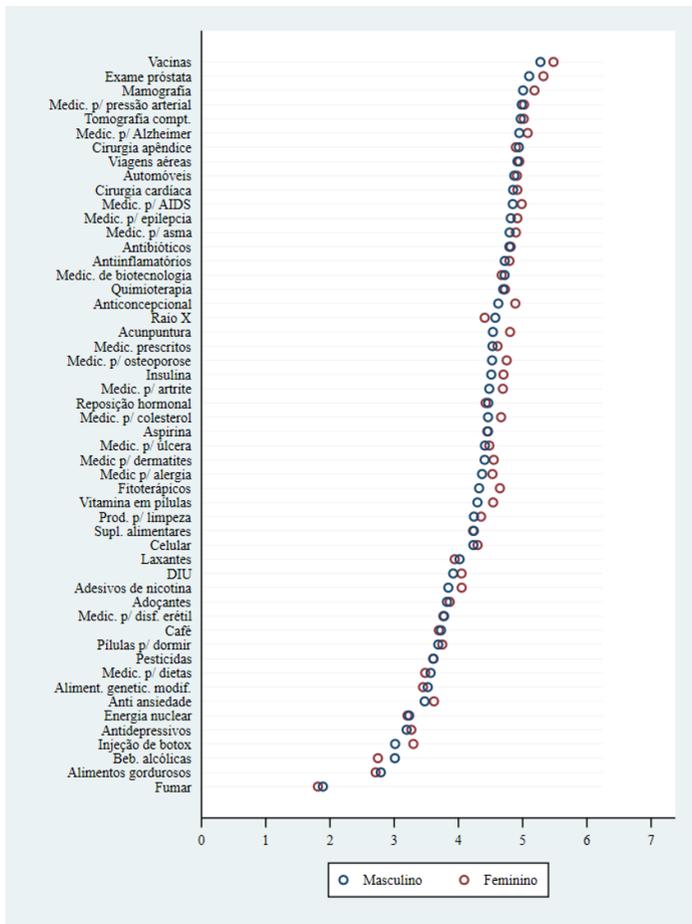


Figura 2. Benefício percebido no consumo de medicamentos. N = 1.200
Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados coletados na cidade de São Paulo.

É necessário saber o aquilo não sabemos, mas que devemos saber acerca do tema

A Figura 3 mostra que em 2018 o Brasil tinha aproximadamente 19,2 milhões de pessoas que se declararam pretas – 4,7 milhões a mais que em 2012, o que corresponde a uma alta de 32,2% no período. É o que revela um levantamento divulgado maio de 2019, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O interesse em diferenças intra e inter grupos étnicos pode ser notado em diversos campos do conhecimento. Em especial, no campo econômico podem estar as principais contribuições para promoção da paridade e da equidade étnica, conforme realçam Roy et al. (2021) e Schwab e Zahidi (2020). No contexto brasileiro, o Observatório de Educação Médio e Gestão, do Instituto Unibanco, destaca o seguinte quadro: De caráter estrutural e sistêmico, a desigualdade entre brancos e negros na sociedade brasileira é inquestionável e persiste com a fragilidade de políticas públicas para o seu enfrentamento. Negros representam 75,2% do grupo formado pelos 10% mais pobres do país (IBGE, 2019).

É necessário que dados confiáveis sejam construídos e distribuídos, para que a comunidade científica em diversos campos do conhecimento possa produzir conhecimento relevante e tecnicamente suportado. Para refletir acerca do futuro, é imperativo entender o passado. Nesse sentido, conforme dados disponíveis, verificamos que 2004, conforme a Tabela 1, que apresenta um quadro geral da desigualdade étnica

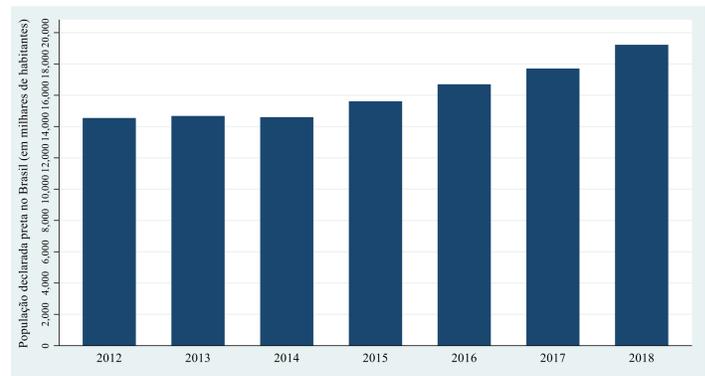


Figura 3. Evolução da população brasileira que se declara preta (2012-2018, em milhares)

Fonte: IBGE (2019)

na maior economia brasileira, a de São Paulo refletia um quadro que merecia atenção à questão da inequidade étnica. Se observarmos a taxa de fecundidade é razoável assumir que a parcela da população negra era maior, também apresentando indicadores maiores para mortalidade. Se assumirmos que o sentimento de pertença possa induzir que mais indivíduos se declarem como negros, tendo em vista os recentemente movimentos dirigidos à promoção da equidade, certamente a população negra deve seguir crescendo.

Se por um lado pode ser verdade que há uma agenda de trabalho na promoção da equidade étnica no Brasil, por outro lado devemos estar cômicos de que o nosso país tem a sua própria história, seus próprios problemas. Não parece prudente assumir quaisquer caminhos que possam soar reducionistas de algo complexo construído ao longo de séculos, como o preconceito étnico (não apenas contra indivíduos negros) no nosso país. É necessário construir conhecimento de qualidade, capaz de viabilizar inteligência de gestão para as esferas pública e privada. Esse processo inicia-se com formação de recursos humanos, e produção de dados de boa qualidade. Temos um trabalho a ser feito!

Referências

- Braun Santos, D., Mendes-da Silva, W., & Gonzalez, L. (2018). Deficit de alfabetização financeira induz ao uso de empréstimos em mercados informais. *Revista de administração de empresas*, 58, 44-59. doi: 10.1590/S0034-759020180105
- Bullard, R. D. (2005). All Transit Is Not Created Equal. *Race, Poverty & the Environment*, 12(1), 9-12. Recuperado de <http://www.reimaginerpe.org/node/306>
- Center for the Study of Race and Ethnicity in America. (2015). *How Structural Racism Works (lecture series, Brown University, 2015)*. Recuperado de <https://www.brown.edu/academics/race-ethnicity/programs-initiatives/signature-series/how-structural-racism-works-project>
- Deloitte and the Alliance for Board Diversity. (2015). *Missing Pieces Report: The 2016 Board Diversity Census of Women and Minorities on Fortune 500 Boards*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/center-for-board-effectiveness/articles/board-diversity-census-missing-pieces.html>
- Eligon, J., & Gebeloff, R. (2016, August). *Affluent and Black, and Still Trapped by Segregation*. The New York Times. Recuperado de <https://www.nytimes.com/2016/08/21/us/milwaukee-segregation-wealthy-black-families.html>
- Finucane, M. L., Slovic, P., Mertz, C. K., Flynn, J., & Satterfield, T. A.

- (2000). Gender, Race and Perceived Risk: The White Male Effect. *Health, Risk, & Society*, 2(2), 159–172. doi: 10.1080/713670162
- Globo.com. (2001). *Passaporte brasileiro é cobçado pelo crime*. Recuperado de <http://g1.globo.com/bomdiabrasil/0,,MUL829229-16020,00-PASSAPORTE+BRASILEIRO+E+COBICADO+PELO+CRIME.html>
- Gross, Samuel R. and Possley, Maurice and Stephens, Klara. (2017, March). *Race and Wrongful Convictions in the United States*. National Registry of Exonerations, Newkirk Center for Science and Society. Recuperado de http://www.law.umich.edu/special/exoneration/Documents/Race_and_Wrongful_Convictions.pdf
- Heringer, R. (2002). Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. *Cadernos de Saude publica*, 18, S57–S65. doi: 10.1590/S0102-311X2002000700007
- IBGE. (2019, March). *Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece*. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>
- Ledsom, A. (2021, January). *Os passaportes mais poderosos de 2021; Brasil aparece na 19ª posição*. Forbes. Recuperado de <https://forbes.com.br/forbeslife/2021/01/os-passaportes-mais-poderosos-de-2021-brasil-aparece-na-19a-posicao/>
- National Center for Health Statistics. (2016, May). *Health, United States, 2015: With Special Features on Racial and Ethnic Health Disparities*. Centers for Disease Control and Prevention. Recuperado de <https://www.cdc.gov/nchs/data/hus/15.pdf>
- Progress 2050. (2015, August). *Economic Indicators and People of Color, Center for American Progress*. Center for American Progress. Recuperado de <https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2015/08/05075343/PeopleOfColor-Econ-FS.pdf>
- Roy, R. N., James, A. G., & Brown, T. L. (2021). Racial/Ethnic Minority Families. *Social indicators research*, 42, 84–100. doi: 10.1007/s10834-020-09712-w
- Schmall, T., & Wolkowitz, E. (2016, November). *2016 Financially Underserved Market Size Study*. Center for Financial Services Innovation. Recuperado de <https://s3.amazonaws.com/cfsi-innovation-files-2018/wp-content/uploads/2017/02/27001759/2016-Financially-Underserved-Market-Size-Study-Center-for-Financial-Services-Innovation.pdf>
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2020). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- U.S. Department of Education Office for Civil Rights. (2015, September). "Data Snapshot: School Discipline," *Civil Rights Data Collection, Issue Brief No. 1, 2014*, <http://ocrdata.ed.gov/Downloads/CRDC-School-Discipline-Snapshot.pdf>; 29. National Center for Education Statistics, "Table 1. Public High School 4-Year Adjusted Cohort Graduation Rate (ACGR), by Race/Ethnicity and Select Demographics for the United States, the 50 States, and the District of Columbia: School Year 2013-14. Common Core of Data. Recuperado de https://nces.ed.gov/ccd/tables/ACGR_RE_and_characteristics_2013-14.asp
- Vanttinen, P. (2021, June). *New Muslim party in Sweden eyes Turkish Community*. Euractiv. Recuperado de https://www.euractiv.com/section/politics/short_news/new-muslim-party-in-sweden-eyes-turkish-community/

O que é uma carta executiva?

Cartas Executivas são documentos publicados pela Journal of Racial and Ethnic Social Equality – JRESE, e prestam-se ao papel de viabilizar e estabelecer interlocução entre a comunidade de praticantes e a comunidade acadêmica do campo de negócios e gestão. A intenção central da publicação das Cartas Executivas é consolidar e orientar o impacto social das pesquisas de rigor científico nesse campo. Esses documentos devem conter prioritariamente a opinião, em nível individual, de pessoas que exerçam liderança em setores da indústria ou da gestão pública acerca de problemas relevantes para sua atuação. Para tanto, esses documentos devem abordar contextos e problemas enfrentados por líderes, os quais possam se refletir em alvo de pesquisa na área de negócios e gestão. A autoria das Cartas Executivas será de indivíduos convidados por Editores(as) da JRESE.

Carta Executiva recebida mediante convite do Editor-chefe:

Valdir Martins 

Universidade Zumbi dos Palmares, Brasil
valdir.martins@zumbidospalmares.edu.br

Tabela 1. Indicadores de desigualdade Racial-IDR (São Paulo em 2004)

Indicadores	Valores
População Negra	11.120.427
População Branca	27.729.151
Homens Negros	5.630.520
Homens Brancos	13.395.984,0
Mulheres Negras	5.489.907
Mulheres Brancas	14.333.167
% de Negros na População Total	28,3
% de Brancos na População Total	70,5
Taxa de Fecundidade das Mulheres Negras (1) – 2000	2,5
Taxa de Fecundidade das Mulheres Brancas (2) – 2000	1,9
% de Nascidos Vivos Negros de Mães Adolescentes (3)	19,3
% de Nascidos Vivos Brancos de Mães Adolescentes (3)	17,4
Taxa de Homicídios de Homens Negros de 25 a 39 Anos de Idade (por 100 mil homens) – Triênio 2002/2004	140,1
Taxa de Homicídios de Homens Brancos de 25 a 39 Anos de Idade (por 100 mil homens) – Triênio 2002/2004	83,3
Taxa de Mortalidade por Causas Maternas das Mulheres Pretas (4) com 25 a 39 anos (por 100.000 mulheres) – Triênio 2002/2004	5,9
Taxa de Mortalidade por Causas Maternas das Mulheres Brancas com 25 a 39 anos (por 100.000 mulheres) – Triênio 2002/2004	2,6
% de Negros de 15 Anos e Mais Cobertos por Plano de Saúde – 2003	25,3
% de Brancos de 15 Anos e Mais Cobertos por Plano de Saúde – 2003	55,8
% de Mulheres Negras de 40 a 49 anos que Nunca Realizaram Exame de Mamografia – 2003	34,7
% de Mulheres Brancas de 40 a 49 anos que Nunca Realizaram Exame de Mamografia – 2003	28,1
% de Mulheres Negras de 15 a 17 Anos Responsáveis pelo Domicílio que Não Frequentam Escola	22,6
% de Mulheres Brancas de 15 a 17 Anos Responsáveis pelo Domicílio que Não Frequentam Escola	15,4
% de Domicílios com Responsável Negro, com Microcomputador	14,0
% de Domicílios com Responsável Branco, com Microcomputador	29,5
% de Domicílios com Responsável Negro, com Acesso à Internet (5)	65,5
% de Domicílios com Responsável Branco, com Acesso à Internet (5)	80,0
% de Domicílios com Responsável Negro, com Ligações Públicas de Esgoto	81,6
% de Domicílios com Responsável Branco, com Ligações Públicas de Esgoto	89,5
% de Domicílios com Responsável Negro, com Condição de Moradia (6) Não Adequada	38,7
% de Domicílios com Responsável Branco, com Condição de Moradia (6) Não Adequada	19,4
% de Negros entre os Mais Pobres (20% mais pobres)	43,5
% de Brancos entre os Mais Pobres (20% mais pobres)	56,5
% de Negros entre os Mais Ricos (20% mais ricos)	11,7
% de Brancos entre os Mais Ricos (20% mais ricos)	88,3
Tamanho Médio da Família Negra (em pessoas)	3,4
Tamanho Médio da Família Branca (em pessoas)	3,1
% de Famílias Chefiadas por Mulheres Negras com Filhos	64,9
% de Famílias Chefiadas por Mulheres Brancas com Filhos	60,3
% de Homens Negros Responsáveis pela Família	41,1
% de Homens Brancos Responsáveis pela Família	47,4
% de Mulheres Negras Responsáveis pela Família	19,3
% de Mulheres Brancas Responsáveis pela Família	17,1
Taxa de Analfabetismo das Mulheres Negras de 25 anos ou Mais (%)	12,0
Taxa de Analfabetismo das Mulheres Brancas de 25 anos ou Mais (%)	7,1
Média de Anos de Estudo das Mulheres Negras de 10 Anos e Mais	6,5
Média de Anos de Estudo das Mulheres Brancas de 10 Anos e Mais	7,9
% de Crianças Negras de 4 a 6 Anos que Frequentavam Pré-escola na Idade Adequada	62,8
% de Crianças Brancas de 4 a 6 Anos que Frequentavam Pré-escola na Idade Adequada	71,7
% da População Negra de 7 a 14 Anos que Frequentavam o Ensino Fundamental na Idade Adequada	95,8
% da População Branca de 7 a 14 Anos que Frequentavam o Ensino Fundamental na Idade Adequada	96,6
% da População Negra de 15 a 17 Anos que Frequentavam o Ensino Médio na Idade Adequada	57,6
% da População Branca de 15 a 17 Anos que Frequentavam o Ensino Médio na Idade Adequada	70,6
Taxa de Participação (7) das Mulheres Negras (%)	54,9
Taxa de Participação (7) das Mulheres Brancas (%)	49,9
% de Mulheres Negras Ocupadas como Empregadas Domésticas (8)	27,8
% de Mulheres Brancas Ocupadas como Empregadas Domésticas (8)	15,0
Rendimento Médio Nominal (9) dos Ocupados Negros de 15 Anos e Mais (em reais)	616,00
Rendimento Médio Nominal (9) dos Ocupados Brancos de 15 anos e Mais (em reais)	1.037,00
Taxa de Desemprego dos Negros (%)	14,6
Taxa de Desemprego dos Brancos (%)	9,7
% de Negros Ocupados–Não Contribuintes à Previdência Pública	41,9
% de Brancos Ocupados Não–Contribuintes à Previdência Pública	35,0
Valor Médio (9) dos Benefícios da Aposentadoria e da Pensão dos Negros (em reais)	795,00

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD; Censo Demográfico; Fundação Seade. (1) Número médio de filhos tidos por mulher negra no final do período reprodutivo. (2) Número médio de filhos tidos por mulher branca, amarela e indígena no final do período reprodutivo. (3) São consideradas adolescentes as menores de 20 anos. (4) Excluem as mulheres pardas. (5) Consideram-se apenas os domicílios que possuem microcomputador. (6) A proporção de moradias adequadas foi calculada subtraindo-se do total de domicílios particulares permanentes urbanos os domicílios que apresentam pelo menos um dos seguintes tipos de inadequação habitacional: ausência de água de rede geral, canalizada para o domicílio ou para a propriedade; ausência de esgoto sanitário por rede geral ou fossa séptica; área insuficiente para morar, medida pelo adensamento excessivo, isto é, domicílios com três pessoas ou mais por cômodo servindo como dormitório; qualidade estrutural inadequada, devido ao uso de materiais não duráveis nas paredes e teto, ou à não conformidade com os padrões construtivos e urbanísticos (aglomerados subnormais); e insegurança da posse, como no caso dos domicílios edificadas em terrenos de propriedade de terceiros e outras condições de moradia, como invasões. (7) Refere-se à proporção de pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho, como ocupadas ou desempregadas. (8) Referem-se às pessoas de 15 anos e mais. (9) Em reais de setembro de 2004. Nota: Para os indicadores apresentados, a população negra inclui pardos e pretos. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/idr/principal_ind.php