

A interseccionalidade como parâmetro para promoção da diversidade no ambiente corporativo

Não é necessário aplicar nenhum método sofisticado de mapeamento, basta olhar ao redor nos escritórios, salas de reuniões, mesas dos Conselhos e eventos: o maior desafio para a promoção da diversidade no ambiente corporativo – a fim de que os quadros de talentos possam refletir melhor o retrato da sociedade brasileira – é a inclusão de pessoas negras.

No Brasil, embora sejam 56% da população, os negros são apenas 50% dos matriculados em universidades públicas. Por outro lado, representam 75% da população mais pobre, 75,7% das vítimas de homicídios em 2018 e, para trazer um dado contemporâneo, os negros e pardos foram 57% dos mortos pela COVID-19 até junho. A alta-comissária da ONU para os direitos humanos, Michelle Bachelet, afirmou que, no Estado de São Paulo, as pessoas negras têm 62% mais chances de morrer de Covid-19 do que as brancas. Isso acontece por duas razões básicas: a maioria dessas pessoas vive na periferia, onde a letalidade do vírus é maior, e sofrem com a prevalência de comorbidades importantes, também associadas a fatores socioeconômicos, como a hipertensão e a diabetes.

No cenário empresarial, pessoas negras ocupam apenas 6,3% dos cargos de gerência e 4,7% dos cargos executivos. E quando se acrescenta o viés de gênero o diagnóstico é ainda mais grave: mulheres negras ganham salários até 44% menores que o de homens brancos e ocupam apenas 1,6% dos cargos de gerência.

No setor de seguros, o levantamento feito para o Relatório de Sustentabilidade produzido anualmente pela CNseg demonstra uma evolução gradativa, mas a representatividade ainda é baixa. O percentual de funcionários negros reportado por um grupo de 21 empresas foi de 7,6% em 2018 para 9% em 2019 e ainda não é possível obter indicadores estratificados por níveis hierárquicos.

É evidente que precisamos avançar também na representatividade das demais minorias (no sentido político e não necessariamente numérico). O Relatório da CNseg também aponta evolução nos demais indicadores: de 57,2% para 57,5% de funcionárias mulheres entre 2018 e 2019; de 5,5% para 7,5% de funcionários LGBTQ+; de 3,1% para 3,3% de funcionários com deficiência; mas sabemos que a distribuição tende a se concentrar nos níveis hierárquicos iniciais e é muito rara a presença no topo. Não se trata, portanto, de escolher apenas uma causa e supor que já tenhamos obtido a representatividade necessária em relação às demais: a diversidade não é um jogo de soma zero.

O conceito de “interseccionalidade” permite afirmar que o avanço na pauta racial trará benefícios para todos os recortes minoritários. Os proponentes desse conceito analisam a sobreposição das estruturas de poder que determinaram historicamente a exclusão, opressão e discriminação de diferentes minorias, articulando principalmente raça, gênero e classe. Essas estruturas de poder têm raízes comuns mas não se concretizam de forma equivalente para os diferentes grupos, e por isso as estratégias de enfrentamento podem partir de um conjunto de ações básicas mas devem considerar, também, os diferentes elementos estruturais resultantes da interação entre vários aspectos minoritários.

Olhando para a sigla LGBTQ+, por exemplo, no cenário atual a inclusão de homens gays pelas empresas a título de representatividade é um passo muito tímido. Além de aplicarem princípios de âmbito geral como aqueles preconizados pelos *cinco padrões de conduta para combate à discriminação de pessoas LGBTI do Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos*, as organizações realmente comprometidas com a diversidade sexual estão priorizando o recrutamento de mulheres lésbicas e pessoas transgênero, especialmente negras, que são grupos mais discriminados por acumularem elementos sensíveis não somente à discriminação em razão da orientação sexual, mas também ao machismo e ao racismo, que quase sempre vêm acompanhados de uma vulnerabilidade econômica acentuada já na origem.

Na obra *Racismo Estrutural*, o acadêmico Silvio de Almeida propõe estratégias de enfrentamento do racismo que, se implementadas, elevariam o patamar de representatividade e de inclusão de todas as minorias. Para as empresas, isso significa investir na adoção de políticas internas que visem: a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade; b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição, atuando de forma proativa desde os primeiros quadros (a título de exemplo, algumas empresas estão oferecendo curso de inglês para os estagiários ao invés de exigir o idioma como pré-requisito na entrada, um critério que exclui

candidatos oriundos de contextos vulneráveis); c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; e d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos relacionados à condição minoritária.

A óptica da interseccionalidade orienta a implementação de políticas de diversidade gerais com atenção para as especificidades de cada recorte minoritário. Ao final, mirar a inclusão dos grupos mais vulneráveis resulta em ganhos de inclusão para todas as minorias.

***Pedro Henrique Fernandes Pinheiro é
Superintendente de Relações de Consumo e Sustentabilidade da CNseg***