

RAÇA E MERCADO

2019

O PAPEL DAS EMPRESAS NO PROCESSO DE EQUIDADE RACIAL

04 de Outubro de 2019

Realização



DIASPORA ● BLACK

F E R A
P R E T A

FGV EAESP
CENTRO DE
EMPREENDEDORISMO
E NOVOS NEGÓCIOS

FGV EAESP
COORDENADORIA DE
DIVERSIDADE

No encontro do Raça e Mercado do dia 04 de outubro a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, juntamente com Feira Preta, Diáspora Black e AfroBusiness, recebeu o III Encontro Raça e Mercado. O objetivo desse encontro foi promover o debate sobre o papel das empresas no processo de equidade racial, questão importante para compreender melhor a inserção do empreendedor negro no ecossistema das empresas e a relação de consumo e mercado.

Adriana Barbosa, da Feira Preta, abrindo o III Encontro, comenta sobre a importância em trazer as empresas para esse debate, pois a discussão da equidade racial nas empresas está diretamente relacionada com questão dos direitos humanos – quesito essencial para conseguirmos discutir de fato temas como empreendedorismo, mercado e consumo negro.

Representando organizações reconhecidas pelas suas ações nas áreas de direitos humanos, equidade racial e impacto social, o primeiro painel teve a presença do Daniel Teixeira do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e José Marcelo Zacchi do Grupo de Institutos Fundações e Empresas (GIFE).

O “CEERT é uma organização não-governamental que produz conhecimento, desenvolve e executa projetos voltados para a promoção da igualdade de raça e de gênero (CEERT). Nesse contexto Daniel Teixeira discutiu que não é possível alcançarmos uma sociedade estável enquanto não houver equidade na ocupação dos espaços dentro das empresas. Para ele, as empresas têm percebido essa necessidade, porém em certas situações o entendimento para chegar em ações concretas não tem sido trivial. Um exemplo dado por Daniel Teixeira, é o racismo institucional ainda muito presente nas empresas brasileiras. Ainda existe muita desinformação e negação sobre esse assunto, mas ao compilar dados que demonstram a distribuição de negros nos cargos e a distribuição de recursos das empresas (ex. cursos, viagens, treinamento etc.) para as diversas etnias o racismo institucional fica evidente.

Em um censo recente realizado pelo CEERT junto aos maiores escritórios de advocacia do país, com o objetivo de identificar a quantidade de pessoas negras ocupando os mais diversos cargos nas empresas, foi constatado a desigualdade racial em todos os níveis organizacionais. Analisando como os candidatos acessam as vagas, foi constatado que enquanto candidatos negros acessam as vagas através de sites, os candidatos brancos (a maioria) têm acesso às vagas por indicação.

Esse dado reforça a ideia trazida pelo Professor Gustavo Fernandes (FGV-EAESP) durante o II Encontro Raça e Mercado, que as redes de poder reforçam a desigualdade racial uma vez que a presença de negros nessas redes é rara.

Discutiu-se, nesse sentido, o impacto de reduzir ou não o peso das indicações pessoais no processo de seleção nas empresas. Processos objetivos sem indicações pessoais poderiam reduzir a desigualdade racial dos processos seletivos. Empresas como os escritórios de advocacia, onde a desigualdade é alta, as ações afirmativas para a seleção de negros precisam ser agressivas, sendo, no entanto, ainda muito difícil, haver processos neutros, uma vez que o pacto narcísico onde as pessoas tendem a se empatizar pelos semelhantes (ex.: brancos contratam brancos) é uma realidade em nossa sociedade. Esse conceito reforça a necessidade de haver mais negros em cargos de tomada de decisão.

Na visão do Daniel Teixeira é necessário democratizar o acesso, e isso vai além de ações afirmativas, é preciso discutir o privilégio branco. Políticas e práticas de equidade racial são essenciais para que as empresas consigam reduzir as desigualdades.

Outra ação do CEERT, essa em conjunto com o Instituto Ethos, é a Coalizão empresarial pela equidade racial e gênero que possui 70 empresas signatárias. O objetivo dessa coalizão é discutir ações que ajudem na desconstrução do racismo estrutural/ institucional. Um dos pontos abordados é a necessidade de reforçar a equidade racial não só internamente, mas também externamente com os stakeholders das empresas, pois não tem como avançar de forma significativa se não discutirmos ponto a ponto sobre as políticas e ações relacionadas à cadeia de suprimento dessas empresas.

Para Daniel Teixeira, é importante reforçar tais políticas junto aos fornecedores visando aumentar o impacto das ações de equidade e inclusão dos empreendedores negros na cadeia de valor das empresas. Essa inclusão passa por diversas políticas, como desburocratização de processos, campanhas afirmativas, políticas internas e externas e precisam contar com o apoio das áreas de compliance e governança.

Em seguida José Marcelo, trouxe uma visão a partir da ação do GIFE. O GIFE “é a associação dos investidores sociais do Brasil, sejam eles institutos, fundações ou empresas [e tem como] papel central gerar conhecimento a partir de articulações em rede para aperfeiçoar o ambiente político institucional do investimento social e ampliar a qualidade, legitimidade e relevância da atuação dos investidores sociais privados” (GIFE).

José Marcelo começou reconhecendo que os avanços que tivemos não foram capazes de reduzir as desigualdades raciais que foram criadas historicamente. Nesse contexto ele nota como a diversidade tem sido incluída na pauta do GIFE. O último evento produzido pela associação, foi marcado por uma diversidade inédita e por consequência, questões e percepções que antes não eram discutidas entraram no debate. José Marcelo informou que existem campanhas afirmativas no GIFE para reduzir a desigualdade racial internamente por meio de processos seletivos com um olhar mais atento a seleção de candidatos negros.

O GIFE tem também promovido junto às empresas associadas a alocação de recursos em políticas com foco na agenda de equidade racial. Além disso, o material do GIFE traz um olhar afirmativo sobre os processos de diversidade e uma forma de se pensar papéis de equidade, promovendo oportunidades e reduzindo os privilégios. José Marcelo ressalta que não é possível refletir sobre temas amplos como empreendedorismo, educação e saúde sem pensar a variável racial e em como eliminar as desigualdades.

Por fim, em sua opinião, o desafio da mudança está em fazer com que as empresas consigam na sua essência, reduzir os impactos negativos, usando as agendas existentes como um caminho para diminuir as desigualdades. Essa mudança depende da reconstrução da estrutura organizacional na qual as empresas foram construídas e na educação das demais pessoas que internalizaram práticas desiguais, meritocráticas e racistas.

Concluindo sobre o papel da CEERT e do GIFE, Adriana Barbosa ressalta que o CEERT tem um papel importante no processo de mudança da cultura organizacional das empresas e isso impacta diretamente na empregabilidade. Ela continua informando que as organizações não governamentais, ao longo dos anos, apoiaram grupos de cultura e movimentos de fortalecimento identitários em territórios, e esses influenciaram no processo de autodeclaração, fazendo com que a população negra e parda se tornasse a maioria no país.

Essa mudança criou um grande impacto nos hábitos de consumo, pois essa parcela da população começou a buscar por produtos específicos e isso nos coloca em uma lógica de consumo e capital, que retorna para as empresas, onde essas precisam se adaptar às especificidades desse público. Contudo, ao olharmos para dentro das empresas não vemos representatividade da população negra em cargos de tomada de decisão.

Adriana também ressalta que hoje o tema de equidade racial dentro das empresas está somente na agenda social e de sustentabilidade e não alcança a agenda de negócios relacionada ao consumo negro. Para termos avanços reais é necessário que esse tema esteja nos dois lugares, pois ficar apenas na agenda social traz limites, especialmente devido à questão orçamentária da área que deve ser compartilhado com os outros desafios sociais. Como solução ela vê a necessidade de levarmos a discussão de equidade racial também para uma lógica de capital e criar caminhos para que esse capital volte para a população negra.

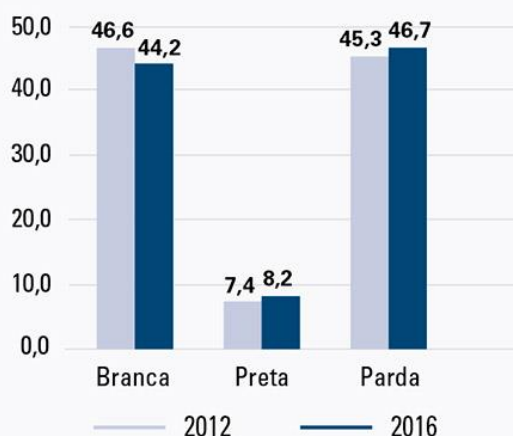
Ainda no primeiro bloco os participantes discutiram alguns pontos importantes e às vezes com percepções divergentes. Um exemplo foi a questão do local de fala, que para alguns existe um problema quando a equidade racial é pautada por pessoas brancas, vindo por outra perspectiva, há implicações quando questões de diversidade são pautadas apenas por seus grupos específicos. O consenso dessa divergência recai sobre a necessidade de haver grupos de discussão heterogêneos.

Outro ponto discutido é que apesar de grande parte da população de baixa renda no Brasil ser negra é necessário haver um cuidado ao institucionalizar a relação de raça e poder econômico. Ser negro não é ser de baixa renda. Essa separação precisa ser igualmente cautelosa, pois se separar demais as duas variáveis as ações podem ter gargalos e não conseguir atingir os resultados esperados.

Dando início a segunda parte do III Encontro Raça e Mercado, Carlos Humberto da Diáspora Black, a partir de sua experiência pessoal, discutiu que as políticas de inclusão das universidades foram necessárias para os jovens negros estarem em níveis de qualificação mais próximos aos de pessoas brancas, mas a falta acesso às mesmas redes de contatos dificultava a entrada no mercado de trabalho, e quando tinham acesso, o ambiente não proporcionava qualquer incentivo para que essas pessoas tivessem um sentimento de pertencimento, pelo contrário, as oportunidades e benefícios eram inferiores aos pares brancos na mesma posição.

Carlos ainda contextualiza informando que a discussão de equidade racial foi trazida para o Brasil pelas multinacionais, na época as empresas brasileiras não debatiam o assunto. Como resultado desse processo, hoje temos diversas empresas que estão levando a pauta para dentro da organização e se alinhando com a demanda de um cenário caracterizado por uma população majoritariamente negra e parda (54,9% da população brasileira se declara negra ou parda), que forma o maior grupo consumidor do país.

PNAD-C | Distribuição da população, por cor ou raça Brasil - 2012-2016



Fonte: IBGE - Diretoria de Pesquisas, DPE

Nesse contexto, ele indaga que o debate por si só não é o bastante. É preciso entender como essas empresas vem trabalhando? Quais são os impactos positivos desse trabalho? Como essa inclusão racial tem sido feita? Em quais posições os profissionais negros estão inseridos? Como essas empresas analisam essa cadeia produtiva? A partir dessas questões pretende-se que haja uma maior compreensão do papel das grandes empresas na busca pela equidade racial. Para debater essas questões foram convidados Hebe Santos do Banco Itaú, Daniel Paz do Facebook, e Camila Valerio e João Victorino da Visa.

Hebe ressalta que a pauta racial no Itaú é recente e está sendo difundida através das semanas de diversidade, estimulando que os 340 funcionários negros se organizem para formar um grupo de trabalho.

Na questão de processos seletivos para atrair pessoas negras, o Itaú estabeleceu uma metodologia para fazer com que pessoas negras conseguissem passar pelos processos de seleção. Nesse quesito inclui o processo de racialização dos cargos de alta gestão e a contratação de coletivos periféricos de comunicação que consigam pensar em processos de comunicação que cheguem às pessoas negras. Na área de inovação, o Itaú tem feito um processo de aproximação com entidades que tenham pautas raciais, fazendo investimentos em materiais de capacitação.

Voltando para o acesso ao crédito, apontado durante o II Encontro Raça e Mercado como um dos maiores desafios para o desenvolvimento do empreendedorismo negro, Hebe informa que o banco mantém parcerias

com empresas que têm uma modelagem voltada para pessoas negras, que consiga dar conta de pensar processos de dignidade das pessoas que não conseguem acessar as políticas de crédito por não estarem dentro dos padrões estabelecidos pelos bancos. Essa questão é especialmente importante, pois Hebe pontua que os algoritmos que definem os critérios para a concessão de crédito são influenciados por uma metodologia racista fazendo com que as pessoas que estão em regiões de periferia tenham seus cadastros “pré negados” e isso se traduz em dados - 69% das pessoas negras não possuem conta em banco.

Trazendo as ações do Facebook nessa temática, Daniel informa que a empresa tem investido em projetos e organizações que pensem em processos racializados e os escritórios são autônomos para pensar a construção dos comitês. Esses espaços são formados por diversos profissionais e estão em diálogo com outras empresas a fim de ter contato com as iniciativas implementadas por essas empresas. Na questão do recrutamento ele aponta que o RH tem desenvolvido processos de democratização das vagas de estágios de forma a fomentar a inclusão de negros.

Já na Visa, Camila informa que a empresa tem um espaço de inclusão global e que no Brasil essa estrutura existe há 6 meses. Um dos propósitos da empresa nessa questão é capacitar os profissionais negros a identificar as suas potencialidades. Complementando a visão da empresa, João ressalta que as áreas de diversidade têm atraído profissionais devido à grande importância econômica.

No bloco de perguntas surgiram questões diversas como o desenvolvimento profissional além das posições de estágio e trainee, capacitação, organização dos dados que influenciam na concessão do crédito e perpetuam as desigualdades e por fim as ações desenvolvidas para lidar com o discurso de ódio nas redes sociais.

As ações das empresas são diversas. Por exemplo no Itaú foi criado uma trilha para os profissionais e diversas ações de afirmação como a semana de diversidade e a campanha “sou como sou” que tem o propósito de desconstruir estigmas que apenas algumas pessoas podem ser bancárias e ainda incentivar as pessoas se vestiram como se sentem bem.

Na Visa existem programas de treinamento e qualificação e processos que focam na contratação de profissionais negros e no acolhimento interno desses profissionais.

Já no Facebook, além de reforçar o desafio que a empresa enfrenta quanto ao desenvolvimento das carreiras, Daniel informa que foram



estabelecidos inúmeros algoritmos para se identificar os discursos de ódio para que os usuários não descumpram as diretrizes contidas nos termos de uso da plataforma e existe também um compromisso em tornar a rede cada vez mais privada.

Um dos pontos discutidos é a sobrecarga que as pessoas negras têm nas organizações que, além de seu trabalho diário, muitas vezes, são responsáveis por serem os “porta vozes” da visão racial dentro da organização.

O III Encontro de Raça e Mercado foi um momento com muitos insights resultantes das trocas entre os participantes, sobretudo com a perspectiva das empresas. Tanto através das falas de organizações como CEERT e GIFE, como através das ações informadas pelas empresas, é possível perceber um movimento, mesmo que tímido, no desenvolvimento de ações concretas para reduzir a desigualdade racial.

Apesar do intenso debate, questões importantes ainda precisam ser discutidas em mais profundidade. Um exemplo é o racismo estrutural e institucional que continua sendo um entrave para a redução da desigualdade nas empresas e as ações de afirmação não demonstram ser suficientes para resolver um problema que está enraizado em nossa história e cultura. Igualmente, a inclusão da equidade racial dentro de uma lógica econômica e não apenas social, por parte das empresas e da sociedade, parece estar distante das ações e políticas que estão sendo postas em prática pelas empresas.



OS PRÓXIMOS PASSOS

ESTRUTURA INTERNA	Tema ainda está na agenda social das empresas	Importante levar também a discussão de equidade racial para uma lógica de capital e criar caminhos para que esse capital volte para a população negra.
	Comitês internos	Busca de ações afirmativas, diminuição de desigualdades raciais e maior inclusão em todos os níveis e com todos os stakeholders.
	Local de Fala nas empresas	Necessidade de haver grupos de discussão heterogêneos. Cuidado em não sobrecarregar funcionários negros como únicos porta vozes do tema.
STAKEHOLDERS	Processo de Seleção	Não existe processo neutro. Importância de políticas afirmativas. Além disso, ainda é grande relevância das redes de relacionamento o que dificulta a entrada de negros.
	Equidade com todos os stakeholders	inclusão na cadeia de valor passa por diversas políticas, como desburocratização de processos, campanhas afirmativas, políticas internas e externas e precisam contar com o apoio das áreas de <i>compliance</i> e governança.
MERCADO	Entendimento do mercado de consumo da população negra	Ser negro não é ser de baixa renda. Essa separação precisa ser igualmente cautelosa, pois se separar demais as duas variáveis as ações podem ter gargalos e não conseguir atingir os resultados esperados.
	Acesso ao Crédito	Algoritmos que definem os critérios para a concessão de crédito são influenciados por uma metodologia racista fazendo com que as pessoas que estão em regiões de periferia tenham seus cadastros "pré negados" e isso se traduz em dados - 69% das pessoas negras não possuem conta em banco.



RAÇA & MERCADO

RELATÓRIO RAÇA E MERCADO

04 DE OUTUBRO DE 2020

:: PABLO LEÃO

:: EDGARD BARKI

:: MÁRCIO MACEDO

FGVcenn - CENTRO DE EMPREENDEDORISMO
E NOVOS NEGÓCIOS

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS / EAESP