

Aliança Jurídica debate a importância das ações afirmativas na contratação de pessoas negras

20.11.2020 6 minutos de leitura

Assuntos

BMA Diversidade

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 64% da população que sofre com desemprego é negra (2019). Em estudo realizado pelo Instituto Insper, publicado em julho de 2020, um homem branco tem um salário médio 159% maior do que de uma mulher negra no país, mesmo que tenham a mesma formação. Independentemente dos dados que comprovam essa realidade, basta observar os espaços de convívio social para se questionar: quantas pessoas negras estão do nosso lado? Quantas pessoas negras estão ocupando posições de liderança?

Para debater sobre a ausência de representatividade de pessoas negras dentro das organizações, tema de tamanha relevância, na última segunda-feira, 16 de novembro, a Aliança Jurídica pela Equidade Racial promoveu o webinar **“Ações Afirmativas na contratação de pessoas negras”**. Criada em 2017, a Aliança Jurídica é uma iniciativa pioneira no âmbito jurídico que tem o propósito de aumentar a representatividade e equidade racial nos escritórios de advocacia.

O encontro virtual contou com a participação de Alessandra Benedito, consultora em estratégias de inclusão e gestão das diversidades em organizações, e Theo van der Loo, CEO da Bayer no Brasil de 2011 a 2018, que atua, hoje, como consultor e palestrante em D&I. Já a mediação do debate ficou por conta de Thiago Amparo, membro da Aliança Jurídica, professor da FGV Direito SP e colunista da Folha de São Paulo.

As correntes histórico-culturais

Quando observamos a falta de representatividade de pessoas negras no mercado de trabalho, é essencial compreender que este é um reflexo de uma sociedade que escravizou essa população por mais de 300 anos, e que, após a abolição, não conseguiu proporcionar mínimas condições de vida.

Todo esse contexto histórico permeou, ao longo dos anos, uma cultura repleta de preconceito e inúmeras discriminações enraizadas, o que acabou privando essa população de oportunidades e direitos fundamentais, tais como educação, alimentação e saúde. *“Falar de racismo sempre foi um tabu vivido entre os brasileiros, mas viver o racismo não chegou a ser um tabu”*, afirmou Alessandra logo no início do webinar, sobre a cultura do país.

Falar sobre o tema e compreender o que motiva tais ações já é um avanço. O aumento das discussões sobre o racismo permite que, aos poucos, possamos entender como essa problemática está instalada em nossos espaços, e, em conjunto, articulemos soluções para que, gradualmente, geremos impacto social e, principalmente, equidade, seja nos espaços de educação, entretenimento ou trabalho.

E, qual é a importância das ações afirmativas no mercado de trabalho?

Quando falamos em ações afirmativas é importante lembrar que elas são políticas públicas e podem ser realizadas tanto pelo governo quanto pela iniciativa privada, com o objetivo de corrigir desigualdades presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. *“Quando eu faço uma ação afirmativa, eu faço um movimento no sentido de modificar algo que historicamente e, muitas vezes, juridicamente, a gente não conseguiu equacionar na nossa sociedade e a questão racial é uma delas”,* afirma Alessandra.

A falta de representatividade nos espaços sociais por si só justifica a necessidade desse movimento tão importante. Mais do que trabalhar contra os vieses inconscientes na atração de talentos e promover ações afirmativas como programas especiais de contratação, para um ambiente cada vez mais diverso, inclusivo e acolhedor, é importante que essas iniciativas trabalhem para garantir o desenvolvimento dessas pessoas e, claro, uma remuneração adequada de acordo com a atividade realizada na organização.

“Quando a gente se dedica a criar uma estrutura que garanta que afirmativamente essas pessoas façam parte do nosso corpo de funcionários, a gente precisa observar que cuidar da saúde mental desses funcionários é essencial, e ajudar ao restante do grupo a entender o contexto no qual historicamente, socialmente e economicamente essa pessoa chega nesse espaço”, alerta Alessandra. É preciso lembrar que cada história é única, é diferente. Trabalhar e dar suporte para que essa autenticidade possa estar presente no cotidiano organizacional é essencial.

Além de gerar impacto social, as ações afirmativas contribuem para o desenvolvimento do país, trazem pluralidade e autenticidade para o ambiente de trabalho, enriquecendo o cotidiano com novos pontos de vista, se tornando ferramenta essencial para o sucesso do negócio.

Os desafios da mulher negra na carreira profissional

“Quando a gente fala de mulheres negras, esse impacto provocado pela interseção de uma sociedade que é racista e sexista vai provocar a questão da discriminação de gênero, da discriminação racial, de discriminação étnica e dificuldade ao acesso a previdência social”, aponta Alessandra.

As lutas são ainda maiores, afinal, na maioria das vezes, as mulheres negras ainda precisam reafirmar sua competência profissional para serem reconhecidas e conquistar um espaço compatível com suas habilidades, e mesmo quando conquistam, a diferença salarial ainda é outra barreira a ser enfrentada.

Observando alguns dos desafios da mulher negra no mercado de trabalho, é aparente a necessidade de ir além da luta pela equidade racial e garantir o combate contra políticas e ações que colaborem para discriminação de gênero. Trabalhar por um espaço diverso também passa por questões de desenvolvimento de novas lideranças e empoderamento das mulheres.

Como pessoas não-negras e organizações podem contribuir para o combate ao racismo?

Diante de todo esse contexto, percebemos que a questão racial no país é

uma discussão de todos, contando não só com o protagonismo de pessoas negras, mas também com o envolvimento de pessoas brancas no apoio e combate ao racismo. Se não houver a união em todos para resolver essa problemática ela vai continuar se perpetuando ao longo dos anos. *“O meu lugar como uma pessoa não-negra é um lugar de escuta ativa e empática, livre de julgamentos e preconceitos, para refletir sobre tudo isso”*, afirmou Theo van der Loo.

Não basta não sermos racistas. É preciso ser antirracista, sejam pessoas ou organizações. *“Uma pessoa que não é racista, mas também não se envolve, o seu silêncio, de certa forma, é um tipo de racismo”*, alerta Theo. *“Uma pessoa antirracista tem que estar ativa, tanto no seu ciclo pequeno familiar, como também na sociedade. É claro que isso também depende da oportunidade”*, completa.

Ações como da Aliança Jurídica de apoio às políticas afirmativas de empresas na contratação de profissionais negros, que ganharam destaque nas últimas semanas, exemplificam e estimulam outras organizações a não se silenciarem diante de tantas problemáticas.

Refletir sobre os privilégios, se informar, conscientizar, propagar conhecimento e se posicionar frente situações cotidianas também são outras formas que pessoas não-negras e organizações podem contribuir para o combate ao racismo.

Um olhar para o futuro

O que podemos fazer daqui para frente? Sabemos que o racismo não é um problema apenas do Brasil, mas, aqui, temos algumas particularidades que fortalecem essa desigualdade nos espaços sociais.

As ações afirmativas fazem parte de um dos caminhos que podemos e devemos seguir para que nossas organizações e espaços educacionais reflitam a sociedade de forma mais fidedigna, através do fomento à diversidade e inclusão. *“Muitos talentos não estão sendo aproveitados no Brasil. Como nós queremos ser uma grande potência, se a metade ou mais da metade do país não participa das oportunidades de emprego?”*, questionou Theo, lembrando do percentual de pessoas negras que sofrem com o desemprego.

Para mudar essas estatísticas é preciso ir além das datas comemorativas. As organizações precisam estar preparadas por completo, desde o departamento de Recursos Humanos à treinamentos para todo quadro colaborativo e preparação das lideranças, tendo em vista que esse é um trabalho gradual e contínuo, onde muitas vezes é preciso separar tempo hábil, esforço e recursos financeiros. Elaborar indicadores de avanço e mensurar os resultados das ações proferidas também são ferramentas essenciais para efetividade das iniciativas.

“A questão da inclusão e diversidade tem que ser vista como um compliance moral, social”, lembra Theo. *“O racismo acontece todos os dias, e nós temos que ter essa consciência permanente para avançarmos”*, completa.

[Clique aqui para conhecer nossas ações e avanços relacionados à D&I.](#)

