

**Programas de diversidade e inclusão no mercado de trabalho brasileiro:  
avanços, desafios e reflexões**

Shélida Silverio

Na esteira da ampliação das ações afirmativas nas sociedades, os programas de diversidade nas organizações têm sido formulados com objetivo explícito de contribuir para corrigir ou, pelo menos, mitigar as desigualdades raciais e de gênero nas empresas. Em diversos países, incluindo o Brasil, tais programas têm se expandido entre distintas empresas —em termos de setores, de propriedade do capital, de localização nas cadeias produtivas, de localização geográfica—, e têm gerado críticas e granjeado adesões. As críticas têm sido de variados matizes. Algumas têm salientado que tais programas se posicionam mais sobre a questão racial do que de gênero; outras, entendem que esses programas seriam inconstitucionais por gerarem discriminação baseada na condição racial dos indivíduos (CONJUR, 2020). Já os defensores acreditam que esse tipo de iniciativa aumentaria as chances de inclusão de pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho e, portanto, seriam eficazes mecanismos de reparação histórica e de justiça social. (UOL, 2020; DOMINGUES, 2005).

Ao longo do ano de 2020, diversas matérias de jornais brasileiros, como em setembro pelo O Globo e O Estado de São Paulo, e novembro pela Folha de São Paulo, veicularam reportagens acerca de diferentes formas nos recrutamentos de trabalhadores/as, as quais desencadearam interessantes polêmicas. Essas reportagens que tratavam dos correntemente denominados “programas de diversidade nos locais de trabalho”, tiveram ainda maior repercussão depois do anúncio, pela empresa Magazine Luiza, de um processo seletivo para recrutamento de funcionários/as, exclusivamente voltado para candidatos/as negros/as. Mesmo não sendo a única, nem a primeira a adotar um programa de diversidade, a empresa ganhou especial protagonismo em virtude do critério adotado para circunscrever o público-alvo. Não se tratava apenas de, em igualdade de condições, dar preferência a pessoas não brancas, mas de restringir a inscrição no programa a essas pessoas.

A iniciativa foi inovadora, a ponto de o anúncio representar um *game changer* no

tema do ponto de vista da história recente do debate público no caso brasileiro. E pela repercussão do caso, este é um tema que anima o debate público sobre políticas e ações afirmativas, lembrando o caso das ações afirmativas no ensino superior na primeira década dos anos 2000.

A pesquisa sociológica vem acompanhando tais iniciativas e o debate público, em especial, a partir da perspectiva da sociologia das desigualdades, da inclusão e das políticas de discriminação positiva. Isso porque essa linha de reflexão acadêmica em muito pode vir a ser enriquecida se focalizarmos iniciativas no mundo empresarial voltadas a pôr em prática programas de diversidade, tal como as que têm sido recentemente descritas nessas reportagens e que, pela recorrência das mesmas, deixam entrever que parcela relevante da sociedade brasileira (ao menos aquela de algum modo representada pelo público leitor) se interessa pelo tema.

Minha análise diante dessas iniciativas empresariais que buscam promover maior equidade de gênero e raça no mercado de trabalho, levando em consideração as transformações políticas que proporcionam e/ou paralisaram tais ações envolve uma abordagem sócio-histórica. O objetivo é compreender a relação entre as empresas, a política contemporânea e as demandas sociais, a fim de descobrir se esses programas tiveram algum impacto na trajetória dos indivíduos beneficiados.

A vista disso, esse trabalho que ainda está em desenvolvimento, adota uma abordagem multimétodo de pesquisa, que combina técnicas de análise de documentos, entrevistas e raspagem de dados.

Um dos maiores desafios que me deparei em campo, foi tentar compreender o motivo pelo qual os efeitos da morte de George Floyd foram tão expressivos a ponto de movimentar as empresas a se posicionarem mais sobre políticas de diversidade e inclusão. Esse desafio se apresentou sobretudo diante dos meus interlocutores, que marcaram tal assassinato como ponto de partida para que essas questões aflorassem dentro das empresas.

Inicialmente, encaramos o problema como um mito de origem, até que compreendemos o contexto histórico e político que levou a esse engajamento. Não há uma única resposta que possa abranger toda a complexidade que envolve essa questão, uma possível explicação para o fato do assassinato de George Floyd ter sido um gatilho para despertar uma consciência global sobre o racismo é que ele ocorreu em um momento em

que boa parte da sociedade, especialmente estadunidense, estava revivendo a ideologia "pós-racial".

A ideologia "pós-racial" busca desvalorizar a raça como um elemento determinante na vida das pessoas, considerando-a como algo pertencente ao passado, juntamente com a discriminação racial e o racismo.

Durante o estudo, enfrentamos outra dificuldade, a ausência de autorização do LinkedIn para a coleta sistemática de dados. No entanto, por meio da utilização do software Phantom Buster, conseguimos reunir informações para formar uma base de dados sobre oportunidades de trabalho exclusivas para pessoas negras.

Esta base inclui títulos de empregos, datas de publicação, localizações, regimes de trabalho (remoto, presencial ou híbrido) e informações sobre as empresas. Em média, foram compiladas 187 vagas em diferentes setores e empresas durante o ano de 2022. Para coletar os dados, foram utilizadas palavras-chave, tais como "diversidade", "diversidade e inclusão", "vagas para negros", "vagas afirmativas", "igualdade e diversidade" e "recrutamento voltado para diversidade". Vagas que incentivaram a candidatura de pessoas negras, mas não se apresentaram como exclusivas para este grupo, foram excluídas. Além disso, analisamos manualmente as descrições das funções e os requisitos necessários para se candidatar a cada vaga. Com base nesses dados, pudemos identificar os setores que mais utilizam políticas de diversidade e inclusão para pessoas negras e também a localização dessas oportunidades de trabalho.

Outros levantamentos também foram realizados. Além da análise do jornal O Globo e a Folha de São Paulo, analisamos o papel da B3 (bolsas de valores) na promoção da diversidade representativa nos conselhos de administração das empresas, incluindo a discussão de possíveis incentivos e desafios para essa abordagem.

A B3, uma das principais bolsas de valores brasileiras, apresentou ao público no dia 17 de agosto de 2022 uma proposta de Anexo ao Regulamento de Emissores, com o objetivo de alinhar suas normas às questões ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG), em consonância com a movimentação regulatória recente, tanto no cenário nacional quanto internacional. A consulta pública teve como finalidade coletar contribuições de

diversas partes interessadas, incluindo companhias, investidores, reguladores, associações e demais interessados.

A proposta de Anexo contém quatro medidas ASG, que estão organizadas em duas seções: Composição da Administração e Documentos da Companhia. Dentre as principais medidas encontra-se: o estabelecimento de pelo menos uma mulher e um membro de comunidade minorizada como membros titulares do conselho de administração ou da diretoria estatutária e ajustes nos documentos da empresa para refletir práticas ASG, como critérios de diversidade, definição de indicadores de desempenho e elaboração de documento de diretrizes e práticas ASG.

Assim como veiculado nos jornais O Globo e a Folha de São Paulo, os comentários de pessoas físicas na audiência da B3 também expressaram ressalvas e sugestões em relação à proposta de política de diversidade, destacando a necessidade de ênfase nas minorias negras e a inclusão de tais políticas também em empresas de pequeno porte, bem como a consideração da interseccionalidade e faixa etária avançada. Embora alguns comentários apoiem a proposta, outros expressaram preocupações de que a política feriria a ideia de meritocracia e violaria a liberdade de mercado, além de potencialmente agravar preconceitos e levar à contratação de indivíduos não qualificados para cumprir cotas. Adicionalmente a esses comentários, há sugestões para que o processo de diversidade deva ocorrer naturalmente ao longo do tempo, em vez de ser imposto por meio de regras.

Em vista de que toda política pública - entendida como uma política de interesse público que envolve o Estado, o governo, a iniciativa privada e as organizações da sociedade civil - necessita de justificção. Na tese, para além dos argumentos de justificção mobilizados com maior frequência quando nos referimos a políticas de discriminação positiva, *justiça social*, *diversidade* e *reparação* enquadro também a *filantropia* como um argumento de justificção vindo do mercado, além disso, mobilizo a teoria da justiça de John Rawls e seus sucessores, afim de revelar que o mercado de trabalho, combinado ao seu peso coercitivo na sociedade, dá margem para que pensemos o modo como ele deveria atuar de forma mais justa.

Com isso, vemos que embora esse frisson sobre inclusão e diversidade tenha ganhado força no debate público, especialmente após os casos de injustiça racial envolvendo George Floyd em 2020 e a adesão às discussões ESG —sigla referente a

critérios ambiental, social e de governança— e à agenda 2030 —plano de ação global adotado pela Organização das Nações Unidas que busca promover o desenvolvimento sustentável em todo o mundo até o ano de 2030—, meus interlocutores expressam que ocorreu uma diminuição da mobilização sobre o tema em 2023 vindo das organizações.

A falta de relatórios detalhados que expressem os dados sobre os colaboradores de uma empresa, incluindo informações sobre raça, gênero e moradia, pode levar a uma crença equivocada de que as mudanças inclusivas estão ocorrendo em uma escala maior do que a realidade. Isso pode criar um mito de que iniciativas de diversidade e inclusão podem prejudicar a empregabilidade de outros funcionários que não se enquadram nela. No entanto, as mudanças em curso, como as da B3 de não só incentivar as empresas a adotarem medidas de inclusão e diversidade em suas políticas e práticas, mas também produzir censos, podem indicar que ações para quebrar esse paradigma estão acontecendo. Apesar disso, ainda encontramos muitos obstáculos no caminho, que nos alertam para uma possível desaceleração dessas iniciativas em um ano político propício para que essas iniciativas ganhem mais espaço.

Os dados preliminares da observação das manchetes de jornal indicam que, embora a discussão sobre inclusão e diversidade tenha ganhado força no debate público, especialmente após os casos de injustiça racial envolvendo George Floyd em 2020, a Environmental, Social and Governance (ESG), que se refere a adoção de práticas empresariais voltadas para a responsabilidade com o meio ambiente e as pessoas; e à agenda 2030, que trata do plano de ação global adotado pela Organização das Nações Unidas que busca promover o desenvolvimento sustentável em todo o mundo até o ano de 2030, observa-se uma diminuição da mobilização sobre o tema em 2023 vindo das organizações.

E a visita aos sites das empresas participantes como ouro, prata e bronze na Coalizão indicam que faltam relatórios detalhados que expressem como as empresas estão produzindo ações de inclusão segundo gênero e raça, bem como a ausência de um perfil racial e de gênero ao longo do tempo, não permite análises sobre as iniciativas e suas efetividade.

## **Bibliografia**

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. *Revista Brasileira de Educação [online]*. n.29, pp.164-176, 2005. ISSN 1809-449X. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782005000200013>.

PRADO, Wagner. Não é só o Magalu; vagas só para negros avançam, mas sofrem críticas. **UOL**, 2020. Disponível em:  
<<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/09/23/nao-e-so-a-magalu-vagas-so-para-negros-avancam-mas-sofrem-criticas.htm>> acesso em: 26. Março. 2021

SANTOS, Rafa. Trainee para negros é constitucional e não é enquadrado em lei contra o racismo. **ConJur**, 2020. Disponível em:  
<<https://www.conjur.com.br/2020-set-23/programa-trainee-exclusivo-negros-constitucional>> acesso em: 26. Março. 2021.