

condei

Congresso Brasileiro de
Diversidade, Equidade e Inclusão

Anais do evento
OUTUBRO/2022



Realização

diversifica

Instituição
de ensino sede

unibh

Apoio

hand talk

ã plurais

Schneider
Electric

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Congresso Brasileiro de Diversidade, Equidade e
Inclusão (10. : 2022 : online)
Anais CONDEI [livro eletrônico] / organização
Clara Alves Teixeira , Leonardo Drummond Vilaça ,
Samara Lopes Barbosa. -- Belo Horizonte, MG :
Diversifica, 2022.

PDF

Vários colaboradores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-999913-0-1

1. Cultura organizacional 2. Educação inclusiva
3. Diversidade social 4. Equidade 5. Inclusão social
6. Responsabilidade social das empresas I. Teixeira,
Clara Alves. II. Vilaça, Leonardo Drummond.
III. Barbosa, Samara Lopes. IV. Título.

23-147332

CDD-305

Índices para catálogo sistemático:

1. Diversidade : Sociologia 305

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

ÍNDICE

O CONGRESSO	5
COMISSÃO ORGANIZADORA	6
A DIVERSIFICA	8
PROGRAMAÇÃO DO CONDEI.....	9
PALESTRANTES	11
RESUMOS	18
Princípios de Empoderamento da Mulher (Maristella Iannuzzi).....	18
Inclusão LGBTQIAP+ no ambiente universitário: mapeamento de ações afirmativas e coletivos LGBTQIAP+ em universidades brasileiras (Samira Spolidorio, Guilherme Henrique Fiorot).....	19
Diversidade nas universidades: um retrato das ações institucionais de diversidade e gênero das IES brasileiras (Natália Guimarães Riss, Rúbia Goi Becker, Matheus Machado Laurini, Simone Alves Pacheco de Campos).....	20
O efeito borboleta da Diversidade e Inclusão na Ânima Educação (Vanessa Takaoka, Cristina Lopes, Natalia Dias).....	21
Educação Inclusiva e a escola do século XXI (Mariana Rosa).....	22
Mulheres na Liderança: Representatividade, Empoderamento e Desenvolvimento (Daniela Cardim Bardagi).....	23
Inclusão de pessoas trans nas organizações (Artur Bugre)	24
A questão do gênero no ensino das artes: da representação à potência da representatividade (Flávia Virgínia Santos Teixeira, Sílvia Michelle de Avelar Barbosa)	25
Tradução colaborativa, ativista e feminista: o papel da linguagem inclusiva no projeto de tradução do livro "Our Bodies, Ourselves" para o português (Samira Spolidorio)	26
Formação de professores em Diversidade, Equidade e Inclusão (Léo Drummond, Cíça Melo, Jan Góes, Gael Benítez)	27
Tecnologia Inclusiva para quebrar barreiras de comunicação (Luana Sales)	28

Como a Diversidade promove a inovação dos negócios (Tânia Lucia Chaves).....	29
Liderança e RH inclusivo: boas práticas no mercado de trabalho (Arthur Fonseca)	30
Vieses Inconscientes no Recrutamento, Seleção e Progressão de Carreira (Patrícia Martins).....	31
ARTIGOS	32
População LGBTQIAP+ e o mundo do trabalho: por que as organizações são o último armário? (Léo Drummond)	32
Diversidade enquanto potencial. Crescimento no Todo: do Pessoal ao Laboral (Carlos Barros)	37
Microagressões raciais a pessoas negras no ambiente de trabalho (Luiz Gustavo Lo-Buono)	46
Comunicação Inclusiva como posicionamento das organizações (Clara Teixeira).....	57
Metodologia 6D: um framework para a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações (Clara Teixeira, Léo Drummond, Samara Barbosa).....	61
Design Universal como ferramenta para ampliação da acessibilidade (Samara Barbosa).....	69
“Quando o invisível se torna visível, o olho demora a acostumar” - notas para um pensamento negro no cinema (Carla Ludmila Maia Martins)	74
CONTATOS	79

O CONGRESSO

A primeira edição do **Congresso Brasileiro de Diversidade, Equidade e Inclusão** (ConDEI) aconteceu nos dias 20, 21 e 22 de outubro de 2022, de maneira 100% on-line e ao vivo. O evento foi composto por 15 horas de programação, que contou com a participação de diversos especialistas no tema com o objetivo de discutir a importância da diversidade no ambiente corporativo e no ambiente educacional.

Por meio de palestras, mesas redondas e apresentações de trabalhos, construímos conhecimento de maneira coletiva e compartilhamos práticas para tornar as organizações e as instituições de ensino ambientes mais inclusivos.

Os trabalhos apresentados pelos participantes poderiam ter o formato de análise de caso, discussões teóricas e práticas sobre diversidade e inclusão em duas linhas temáticas: corporativa e educacional.



COMISSÃO ORGANIZADORA



CLARA TEIXEIRA

Mulher, bissexual e educadora. Diretora de marketing da Diversifica e consultora especializada em gênero e comunicação inclusiva. Tem 20 anos de experiência no mercado, com passagem por organizações da área de educação e do terceiro setor, em projetos de inovação e impacto social. Foi professora universitária por 12 anos na área da comunicação. Já ministrou disciplinas sobre diversidade e gênero no Centro Universitário UNA e UniBH. Já apoiou diversas empresas no desenvolvimento de ações para equidade. Nos últimos anos, tem ocupado posições de liderança e impulsionado a carreira de outras mulheres. É professora e coordenadora da Pós-graduação em Diversidade e Inclusão nas Organizações, pela HSM University. Graduada em Publicidade e Propaganda e mestre em Artes pela UFMG. Pós-graduada em desenvolvimento de formadores pela Universidade de Tampere (Finlândia).



LÉO DRUMMOND

Homem LGBTQIAP+, consultor e palestrante. Diretor da Diversifica, empresa de consultoria e treinamentos em Diversidade, Equidade e Inclusão. Colunista de Diversidade do jornal Estado de Minas. Coordenador e professor da pós-graduação em Diversidade e Inclusão nas Organizações da HSM University (São Paulo). Já atuou como professor de cursos de Diversidade e Inclusão na PUC Minas, Centro Universitário UNA e Universidade de Jyväskylä (Finlândia). Tem experiências com formações e consultoria em Diversidade, Equidade e Inclusão, apoiando organizações do Brasil e do exterior. Doutor em Estudos de Linguagens, em sua pesquisa de mestrado desenvolveu um modelo para produção de conteúdo audiovisual para cursos de LIBRAS.



SAMARA BARBOSA

Samara Lopes Barbosa mulher, filha de nordestinos e mãe atípica da Antonia. Cofundadora da Diversifica. Educadora e Consultora especialista em inovação, educação e inclusão. Mestre em Engenharia de Produção (UFMG), pós-graduada em Training of Trainers pela Universidade de Tampere, na Finlândia e especialista em Inclusão da Pessoa com Deficiência (PUC-Rio). Tem experiência em projetos de acessibilidade utilizando os princípios do Design Universal, é coordenadora da Pós Graduação de Diversidade e Inclusão nas Organizações onde é também professora e coautora da disciplina de Pessoas com Deficiência nas Organizações da pós-graduação. Atua como parceira do projeto Tina Descolada, que abraça a diversidade Humana. É palestrante e facilitadora de cursos e treinamentos nos temas de inclusão, acessibilidade e parentalidade.

A DIVERSIFICA

Mais do que uma consultoria, somos um escritório de projetos em diversidade, equidade e inclusão.

Com uma metodologia própria e um time de especialistas com lugar de fala nos principais grupos sub-representados, atuamos do planejamento à prática para transformar o ambiente organizacional em um espaço de respeito às individualidades, maior engajamento e pertencimento das pessoas.

Somos referência em educação para a diversidade. Trazemos uma conexão única entre conhecimento acadêmico, metodologias ativas de ensino e aprendizagem e as melhores práticas do mercado de consultoria para promoção da diversidade, da equidade e da inclusão.

Saiba mais em <https://diversificasa.com.br/>

diversifica

PROGRAMAÇÃO DO CONDEI

20 de outubro

14:00 - “Os Princípios de Empoderamento das Mulheres”, com Maristella Iannuzzi.

15:00 - Sessões paralelas*

16:30 - Palestra “Educação Inclusiva”, com Mariana Rosa.

17:30 - Palestra “Mulheres na Liderança: Representatividade, Empoderamento e Desenvolvimento”, com Daniela Cardim Bardagi (Schneider Electric).

19:00 - Palestra “População LGBTQIAP+ e o mundo do trabalho: por que as organizações são o último armário?”, com Léo Drummond.

***Sessão Paralela:** Diversidade e Inclusão no Ensino Superior

15:00 - “Inclusão LGBTQIAP+ no ambiente universitário: mapeamento de ações afirmativas e coletivos LGBTQIAP+ em universidades brasileiras”, Samira Spolidorio.

15:20 - “Diversidade nas Universidades: Um retrato das ações institucionais de diversidade e gênero nas IES brasileiras”, Matheus Machado Laurini.

15:40 - “O efeito borboleta da Diversidade e Inclusão na Ânima Educação”, Natália Dias de Andrade Faria e Cristina Freitas de Oliveira.

21 de outubro

14:00 - Palestra “Inclusão de pessoas trans nas organizações”, com Arthur Bugre.

15:00 - Sessões Paralelas**

16:00 - Mesa redonda “Formação de professores em Diversidade, Equidade e Inclusão”, com Léo Drummond, Ciça Melo, Jan Góes e Gael Benítez.

17:00 - Palestra “Tecnologia Inclusiva para quebrar barreiras de comunicação”, com Luana Sales (Hand Talk).

18:00 - Palestra “Comunicação Inclusiva como posicionamento das organizações”, com Clara Teixeira.

19:00 - Painel “Metodologia 6D: um framework para a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações”, com Léo Drummond, Samara Barbosa e Clara Teixeira.

**** Sessão Paralela:** Comunicação, Arte e Diversidade

15:00 - “Quando o invisível se torna visível, o olho demora a acostumar: notas para um pensamento negro no cinema”, Carla Ludmila Maia Martins.

15:15 - “A questão do gênero no ensino das artes: da representação à potência da representatividade”, Flávia Virgínia e Silvia Michele.

15:30 - “Tradução colaborativa, ativista e feminista: o papel da linguagem inclusiva no projeto de tradução do livro ‘Our Bodies, Ourselves’ para o português”, Samira Spolidorio.

***Sessão Paralela:** Diversidade, Inclusão e o Mundo do Trabalho

15:00 - “Diversidade enquanto potencial. Desenvolvimento Integral: do Pessoal ao Laboral”, Carlos Daniel Moreira de Barros.

15:20 - “Microagressões raciais a pessoas negras no ambiente de trabalho”, Luiz Gustavo Lo Buono Moreira de Souza Lima.

22 de outubro

09:00 - Palestra “Design Universal para acessibilidade”, com Samara Barbosa.

10:00 - Palestra “Mulheres e interseccionalidades, um recorte de gênero e raça”, com Tânia Chaves.

11:00 - Mesa redonda “Liderança e RH inclusivos: boas práticas no mercado de trabalho”, com Arthur Fonseca, Carolina Prado (Intel) e Alessandro Ferreira (Grupo Pardini).

12:00 - Palestra “Vieses inconscientes no recrutamento, seleção e progressão de carreira”, com Patrícia Martins.



PALESTRANTES



ALESSANDRO FERREIRA

Atuou como Professor de Biotecnologia e Bioquímica em cursos de Pós Graduação Conduziu as áreas de Desenvolvimento e Inovação, Produtos, Integração e Processos Implantou a área de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) do Grupo Hermes Pardini. Possui Doutorado em Genética Molecular pela Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG Mestrado em Genética pela Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG, MBA Executivo pelo IBMEC/BH. É Graduado em Farmácia e Bioquímica pela Universidade Federal de Minas Gerais/ UFMG.



ARTHUR BUGRE

É de Belo Horizonte, um homem negro retinto, transexual e neurodiverso. Ele é palestrante e mentor sobre diversidade e inclusão. Também é formado em jornalismo pela PUC Minas, fez o curso de história pela UFMG e é Fellow no ID_BR. Além disso, Bugre é colunista no Jornal Estado de Minas e ativista das causas negras e trans. No momento cursa pós-graduação em Diversidade e Inclusão nas Organizações. Ao longo de sua caminhada, Arthur Bugre aprendeu a ter orgulho de quem é e da sua essência. Ele transformou suas vivências e conhecimento em sua missão. Seu propósito é colaborar na construção de ambientes mais plurais e inclusivos por meio das Ilhas de Acolhimento!



CAROLINA PRADO

Head de comunicação da Intel para a América Latina. Com mais de 15 anos de experiência na área de comunicação corporativa – atuando em marketing digital, endomarketing, marketing de influência, gerenciamento de crises, além de desenvolver estratégias e projetos em comunicação externa e interna, Carolina tem uma ampla experiência no mundo corporativo e no relacionamento com públicos estratégicos. Ela possui experiência em diversos segmentos da indústria de tecnologia e games, bem como passagens pelas áreas de turismo, entretenimento, energia e saúde. Atualmente, Carol também é responsável pelo Comitê de Diversidade e Inclusão (D&I) e líder do programa de voluntariado corporativo, Intel Involved, ambos no Brasil.



CIÇA MELO

É fundadora do Movimento Paratodos, uma iniciativa que busca sensibilizar o maior número de pessoas sobre o universo da deficiência e levar o assunto para o cotidiano de todos. Formada em comunicação, é mestra em Psicologia Comportamental. Atua na área da pessoa com deficiência há mais de quinze anos, esteve na APAE DE SÃO PAULO e na Fundação Dorina Nowill. Hoje além do Paratodos, faz parte da diretoria do Instituto Apontar e do Banco da Providência.



CLARA TEIXEIRA

Mulher, bissexual e educadora. Diretora de marketing da Diversifica e consultora especializada em gênero e comunicação inclusiva. Tem 20 anos de experiência no mercado, com passagem por organizações da área de educação e do terceiro setor, em projetos de inovação e impacto social. Foi professora universitária por 12 anos na área da comunicação. Já ministrou disciplinas sobre diversidade e gênero no Centro Universitário UNA e UniBH. Já apoiou diversas empresas no desenvolvimento de ações para equidade. Nos últimos anos, tem ocupado posições de liderança e impulsionado a carreira de outras mulheres. É professora e coordenadora da Pós-graduação em Diversidade e Inclusão nas Organizações, pela HSM University. Graduada em Publicidade e Propaganda e mestre em Artes pela UFMG. Pós-graduada em desenvolvimento de formadores pela Universidade de Tampere (Finlândia).



DANIELA CARDIM BARDAGI

Possui mais de 16 anos de experiência com Recursos Humanos, com ênfase em aquisição e gestão de talentos. Hoje, na Schneider Electric, possui o papel de Líder de Talent Management, assim como de Diversidade, Equidade e Inclusão, para a América do Sul. Sua paixão por promover cada vez mais um ambiente inclusivo é algo que permeia todas as atividades de desenvolvimento e atração de talentos que promove dentro da empresa.



GAEL BENITEZ

Homem trans, branco, pansexual, endossexo e sem deficiência. Jornalista, consultor de diversidade e inclusão e coordenador de comunicação. Entusiasta e especialista em comunicação para a diversidade, marceneiro de final de semana, permacultor e otimista por um futuro com equidade.



JAN GÓES

Graduada em Letras Vernáculas e Português como língua estrangeira (UFBA). Mestra e Doutoranda em literatura e cultura (UFBA), professora universitária na Faculdade AGES de Medicina. Coordenadora de projetos de extensão e pesquisa em Diversidade (Ânima).



LÉO DRUMMOND

Homem LGBTQIAP+, consultor e palestrante. Diretor da Diversifica, empresa de consultoria e treinamentos em Diversidade, Equidade e Inclusão. Colunista de Diversidade do jornal Estado de Minas. Coordenador e professor da pós-graduação em Diversidade e Inclusão nas Organizações da HSM University (São Paulo). Já atuou como professor de cursos de Diversidade e Inclusão na PUC Minas, Centro Universitário UNA e Universidade de Jyväskylä (Finlândia). Tem experiências com formações e consultoria em Diversidade, Equidade e Inclusão, apoiando organizações do Brasil e do exterior. Doutor em Estudos de Linguagens, em sua pesquisa de mestrado desenvolveu um modelo para produção de conteúdo audiovisual para cursos de LIBRAS.



LUANA SALES

CODA (termo em inglês - Filha de Pais Surdos), mineira de Belo Horizonte/MG, Agente Ambiental formada, graduanda em Letras Libras na UFMG e apaixonada pelas descobertas da vida! Integrante da CIA ANANDA e do time comercial da Hand Talk, participando da constante evolução para quebrar as barreiras de comunicação entre surdos e ouvintes por meio da tecnologia.



MARIANA ROSA

Jornalista, educadora popular, mulher com deficiência e mãe da Alice. É integrante do Coletivo Helen Keller, uma organização feminista em busca da construção de uma pauta política para Mulheres com Deficiência. É palestrante pela plataforma Nova Geração de Pais (NGP) que apoia famílias, empresas, escolas e profissionais na humanização das relações.



MARISTELLA IANNUZZI

Executiva da área de tecnologia para grandes grupos internacionais há mais de 25 anos, hoje atua na transformação da Experiência do Cliente e na Gestão e Operação da Diversidade e Inclusão na sua Consultoria a CMI Business Transformation, também é Consultora da ONU Mulheres responsável pelos Princípios de Empoderamento da Mulher WEPs e Conselheira Consultiva da Mauricio de Sousa Produções. É idealizadora da plataforma Rota VCM – voltada para ajudar vítimas da violência doméstica, é Diretora do Programa Mentoria Colaborativa Nós por Elas nas áreas de Estratégia e Curadoria, foi nomeada Embaixadora da OBME- Organização Brasileira de Mulheres Empresárias, Embaixadora da MNE – Mulheres no E-Commerce e também Embaixadora da AMMS – Sou Segura Associação das Mulheres no Mercado de Trabalho.



PATRÍCIA MARTINS

Designer Organizacional e Facilitadora para Transformação Cultural dos negócios. Prepara pessoas e empresas para viver o Futuro do Trabalho envolvendo Propósito, Significado, Diversidade e Integralidade. Psicóloga, consultora e empreendedora, traz para as organizações conhecimento, experiência e sensibilidade para ler o contexto, a cultura e as necessidades do atual cenário. Psicóloga pela UFMG, com pós-graduação em Gestão de Negócios pela Fundação Dom Cabral e em Gestão no Mundo Contemporâneo pela FIA/USP, Formação em Liderança Sociocrática e Autogestão. Co-Founder do RH Experience. Com atuação na área de Designer organizacional, Cultura, Propósito, Autogestão e Diversidade.



SAMARA BARBOSA

Samara Lopes Barbosa mulher, filha de nordestinos e mãe atípica da Antonia. Cofundadora da Diversifica. Educadora e Consultora especialista em inovação, educação e inclusão. Mestre em Engenharia de Produção (UFMG), pós-graduada em Training of Trainers pela Universidade de Tampere, na Finlândia e especialista em Inclusão da Pessoa com Deficiência (PUC-Rio). Tem experiência em projetos de acessibilidade utilizando os princípios do Design Universal, é coordenadora da Pós Graduação de Diversidade e Inclusão nas Organizações onde é também professora e coautora da disciplina de Pessoas com Deficiência nas Organizações da pós-graduação. Atua como parceira do projeto Tina Descolada, que abraça a diversidade Humana. É palestrante e facilitadora de cursos e treinamentos nos temas de inclusão, acessibilidade e parentalidade.



TÂNIA CHAVES

Graduada em comunicação e especializada no uso de tecnologias em comunicação social. Tem mais de 30 anos de atuação nas áreas de publicidade e marketing. Ela tem passagem tanto no marketing de forma generalista, sendo gerente e coordenadora de marketing, quanto de forma especialista, com foco em mídia off-line e em produção de conteúdo. Tânia passou por empresas de diferentes setores, como shopping centers, indústrias, agências de publicidade, entidades de classe, órgãos públicos e atualmente está Especialista de Diversidade na Globo. LinkedIn Top Voices 2022. Ela acredita que a visão voltada para a diversidade nas organizações é de fundamental importância.



Princípios de Empoderamento da Mulher

Maristella Iannuzzi

Linha temática: Corporativa

Nesta palestra, Maristella fala sobre a agenda 2030 da ONU e coloca o foco em um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: o ODS 05 - Igualdade de Gênero. A ONU Mulheres desenvolve diversas ações para alcançar esse ODS, com iniciativas divididas em cinco pilares: combater a violência contra as mulheres; promover a democracia partidária; cumprir normas globais e regionais; criar planejamento e governança; promover o empoderamento econômico das mulheres.

Para a autora, os “7 Princípios de Empoderamento das Mulheres” é uma ferramenta importante para que todas as mulheres tenham mais oportunidade e alcancem paridade com relação aos homens. Esses Princípios são o resultado de uma colaboração entre a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e o Pacto Global das Nações Unidas. São eles:

1. Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade entre gêneros;
2. Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
3. Assegurar a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras;
4. Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional para as mulheres;
5. Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de abastecimento e de marketing que empoderem as mulheres;
6. Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa;
7. Medir e publicar relatórios dos progressos para alcançar a igualdade entre gêneros.
8. Segundo a palestrante, essas recomendações ajudam empresas a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e o empoderamento feminino.

Palavras-chave: Empoderamento Feminino. Equidade de Gênero. ONU Mulher.

Inclusão LGBTQIAP+ no ambiente universitário: mapeamento de ações afirmativas e coletivos LGBTQIAP+ em universidades brasileiras

Samira Spolidorio
Guilherme Henrique Fiorot
Linha temática: Educacional

As pesquisas sobre o impacto da Lei de Cotas e outras ações afirmativas nas universidades brasileiras mostram que, para uma real inclusão de pessoas negras e de baixa renda, além do acesso é preciso também garantir as condições de permanência dos estudantes, uma vez que esses alunos enfrentam muitos outros desafios durante suas jornadas acadêmicas depois do ingresso. Os coletivos e grupos de afinidade são iniciativas que podem ajudar muito na integração, acolhimento e no senso de pertencimento desses estudantes, auxiliando na permanência e diminuindo a evasão. O preconceito e a discriminação são barreiras presentes também na trajetória de outros grupos minorizados, mas que ainda não receberam a mesma atenção da literatura uma vez que sua inclusão não está regulamentada oficialmente por lei. Para entender melhor alguns aspectos da inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no ambiente universitário brasileiro, nosso objetivo inicial é mapear dois pontos importantes: 1) a existência de ações afirmativas para ingresso de pessoas LGBTQIAP+ nas universidades brasileiras; 2) a existência de coletivos LGBTQIAP+ que possam auxiliar na permanência desses estudantes, buscando descobrir quantos e quais são os coletivos e grupos de afinidades e se são institucionais ou associações civis.

Palavras-chave: População LGBTQIAP+ nas universidades. Ações afirmativas. Coletivos LGBTQIAP+.

Diversidade nas universidades: um retrato das ações institucionais de diversidade e gênero das IES brasileiras

Natália Guimarães Riss

Rúbia Goi Becker

Matheus Machado Laurini

Simone Alves Pacheco de Campos

Linha temática: Educacional

O presente estudo busca compreender o processo de formação/constituição de políticas de diversidade no âmbito das universidades públicas brasileiras. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de caráter exploratório, por meio de dados secundários. Primeiramente, realizou-se um levantamento no site do Ministério da Educação, acerca do número de Universidades Públicas no Brasil, obtendo-se o total de 63 instituições de ensino superior (IES). A partir do levantamento realizado, buscou-se no site das IES informações acerca de: (i) tipo de ações realizadas (ii) caracterização e (iii) escopo das ações. Para esta etapa, utilizou-se, além da observação do site das IES, documentos institucionais, tais como Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e relatórios de gestão. Das 63 IES pesquisadas, 48 possuem algum tipo de movimento em grupo, realizando ações direcionadas ao tema diversidade. O escopo dessas ações está vinculado a projetos de pesquisa, extensão, políticas aplicadas e ações afirmativas. Em relação às universidades que apresentam maior expressividade em termos de ações e práticas, as regiões Sul e Sudeste destacam-se pela forte presença de ações e políticas de diversidade em 43 IES. Ressalta-se que este estudo é parte de um projeto guarda-chuva e os resultados aqui apresentados refletem as primeiras aproximações com a temática explorada.

Palavras-chave: Diversidade. Gênero. IES.

O efeito borboleta da Diversidade e Inclusão na Ânima Educação

Vanessa Takaoka

Cristina Lopes

Natalia Dias

Linha temática: Corporativa

Sabemos que a educação é o meio que nos permite sermos quem somos. Com o objetivo de colocar em pauta, e principalmente em prática, o tema da diversidade e inclusão, iniciamos um grupo de discussão multidisciplinar que se autodeclarava parte de um grupo de minoria, na Transformação Digital da Ânima Educação. Vale destacar que a área é um ambiente predominantemente masculino, branco, de classe social média-alta, geração Milenium, cis e hétero. O desafio, portanto, foi como “explodir a bolha” e possibilitar a prática real da diversidade, da troca e da mudança de “status quo” dentro de um ambiente corporativo da educação. O movimento iniciou com apenas 3 pessoas, e após 9 meses, conseguimos ressoar uma mudança de mentalidade, atitude, escuta ativa por meio da aplicação dos princípios, metodologia e ferramentas de Agilidade, tais como: *Golden Circle, OKRs, Weeklys, Kanban, Discovery, Design Sprint, retrospective meetings*, etc. A proposta deste artigo é contar a trajetória da Guilda de Inclusão da Transformação Digital na Ânima Educação, movimento que vem adicionando o que já é institucional, transcendendo para toda a companhia e transformando vidas.

Palavras-chave: Agilidade. Educação. Diversidade.

Educação Inclusiva e a escola do século XXI

Mariana Rosa

Linha temática: Educacional

A palestra de autoria da Mariana Rosa teve como objetivo explorar a história do acesso à Educação pelas pessoas com deficiência no Brasil e os princípios da educação especial na perspectiva da educação inclusiva nos dias de hoje. Para isso, foram discutidos os conceitos de deficiência, acessibilidade, capacitismo, buscando relacioná-los com as práticas pedagógicas inclusivas, as políticas públicas e os desafios no enfrentamento das desigualdades sociais para acesso a direitos. Mariana ressaltou que as pessoas com deficiência foram as últimas a serem incluídas nas escolas, a partir da década de 1990, com a Constituição Federal de 1988 e outras políticas implementadas desde então, sendo assim um direito muito recente no Brasil. Até então, as pessoas com deficiência eram tratadas quimicamente, isoladas em casa ou mesmo em instituições psiquiátricas. Os pais então começam a se organizar em associações para que seus filhos tivessem um local para serem educadas, assim nasce, por exemplo, a APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. A escola do século XXI vem com a proposta de ser uma escola para todas as pessoas. Uma escola como direito assegurado para todas as capacidades e potencialidades. No entanto, ainda carregamos o capacitismo consolidado durante todos esses anos, em que é preciso questionar e refletir sobre como as pessoas com deficiência ainda são vistas como incapazes, inválidas, uma vez que o currículo é pensado a partir do que se é considerado normalidade. A inclusão vem inaugurar uma nova era na educação. É preciso repensar os conceitos de normal, o currículo, as ferramentas de avaliação, dentre muitos outros conceitos que já não cabem mais no mundo atual que precisa comportar toda a pluralidade do ser humano.

Palavras-chave: Educação inclusiva. Deficiência. Capacitismo. Direitos humanos.

Mulheres na Liderança: Representatividade, Empoderamento e Desenvolvimento

Daniela Cardim Bardagi

Linha temática: Corporativa

A palestra teve como objetivo apresentar as ações de diversidade e inclusão, com foco em liderança feminina, implementadas pela Schneider Electric. A empresa atua na área de tecnologia, tem mais de 1.500 colaboradores e se propõe a empoderar a todos para aproveitar ao máximo energia e recursos, fazendo uma ponte entre o progresso e a sustentabilidade. A jornada de diversidade, equidade e inclusão se iniciou na organização em 2006 com sua primeira política de diversidade. Em 2012, a Schneider lança seu primeiro programa de Mulheres na Liderança. Desde então, a organização vem implementando diversas práticas e assumindo compromissos públicos para reafirmar seus objetivos em DE&I. Entre as ações implementadas estão: o programa de Equidade de Pagamentos entre Gêneros, lançado em 2015; a política de trabalho flexível lançada em 2017; a política de Licença Familiar com mínimo de 12 semanas de licença remunerada para os pais primários (independente do gênero); a política global com compromisso de tolerância zero ao assédio. Como uma ação formativa contínua em DE&I, a organização possui uma trilha on-line obrigatória para todos os colaboradores, para construir uma cultura de respeito, instrumentalizá-los a reconhecer diferentes formas de assédio e entender a importância de se posicionar. Além disso, a organização compartilha com seus colaboradores pílulas mensais de conteúdo sobre inclusão a fim de consolidar o entendimento e aprendizado sobre o tema. A organização incentiva fortemente os grupos de afinidade e apresenta uma atuação consolidada e muito potente para promoção da diversidade.

Palavras-chave: Schneider Electric. Diversidade e inclusão. Práticas de diversidade.

Inclusão de pessoas trans nas organizações

Artur Bugre

Linha temática: Corporativa

Nesta palestra Arthur Bugre compartilhar sua vivência, sendo um homem negro retinto e transgênero no Brasil. Ele exemplifica como, infelizmente, um corpo negro e trans em ambientes públicos é lido como um corpo público. Bugre partilha relatos, experiências e estimula uma profunda reflexão sobre os perigos e nocividades da desumanização da comunidade trans e travesti. Ele aponta o valor da empatia na prática e também ensina de forma didática alguns dos caminhos para as pessoas serem verdadeiras Ilhas de Acolhimento no dia a dia. Por meio de muitos exemplos, ele explica o que são essas Ilhas de Acolhimento e como elas são essenciais para a preservação da vida e a saúde mental das diversidades/grupos minoritários. E nesse contexto, Arthur Bugre é categórico em afirmar: "Sabe qual outro lugar que precisa ser uma Ilha de Acolhimento? É o ambiente de trabalho!". De maneira didática ele mostra como as empresas podem transformar o ambiente de trabalho em Ilhas de Acolhimento.

Palavras-chave: Diversidade e inclusão. Ilhas de Acolhimento. Ambiente de trabalho. Direitos humanos. Gestão humanizada.

A questão do gênero no ensino das artes: da representação à potência da representatividade

Flávia Virgínia Santos Teixeira
Sílvia Michelle de Avelar Barbosa

Linha temática: Educacional

Esta comunicação visa apresentar um panorama artístico, filosófico e literário sobre o problema da representatividade das mulheres ao longo da história das artes, tendo como ponto de partida o ensaio escrito em 1971 pela historiadora Linda Nochlin, intitulado “Por que não houve grandes mulheres artistas?”. No ensaio, a pensadora apresenta uma série de acontecimentos que levaram ao boicote das mulheres nas academias de Belas Artes e cita um número significativo de artistas, cujas obras se apresentam hoje como fundamentais para o entendimento da vida artística e cultural do ocidente. Por fim, discutimos sobre como essa problemática ressoa no campo da educação, sobretudo, em cursos e disciplinas que utilizam das teorias artísticas como forma de refletir o espaço social e cultural.

Palavras-chave: Ensino. Artes. Gênero.

Tradução colaborativa, ativista e feminista: o papel da linguagem inclusiva no projeto de tradução do livro "Our Bodies, Ourselves" para o português

Samira Spolidorio

Linha temática: Educacional

O livro "Our Bodies, Ourselves" (OBOS), um marco da literatura feminista sobre a saúde da mulher, foi publicado pela primeira vez na década de 1970 e chegou a oitava edição em 2011. Foi traduzido para 34 idiomas, sendo sempre adaptado por uma equipe especializada para ajustar o conteúdo às necessidades locais do país em que o livro será lançado. A versão em português do Brasil, lançada em 2021 com o título de "Nossos corpos por nós mesmas", foi desenvolvida através de um projeto de extensão universitária entre a UNICAMP e a UFRJ, responsáveis pela tradução e revisão linguística, em parceria com o Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, para a adaptação do conteúdo e da revisão técnica. Na elaboração do projeto de tradução, decidiu-se fazer uso da linguagem inclusiva para marcar a tradução como um ato de ativismo feminista e problematizar a estrutura marcadamente sexista da língua portuguesa. Este trabalho tem como objetivo apresentar o projeto de tradução realizado, destacando os desafios enfrentados e as soluções encontradas para usar a linguagem inclusiva na tradução e adaptação do conteúdo.

Palavras-chave: Tradução colaborativa. Our bodies ourselves. Linguagem inclusiva.

Formação de professores em Diversidade, Equidade e Inclusão

Léo Drummond

Ciça Melo

Jan Góes

Gael Benítez

Linha temática: Educacional

O que é uma educação inclusiva? Podemos pensar sobre esse assunto tanto pelo viés da legislação do tema, quanto a partir de questões sociais e educativas mais amplas, visto que as leis brasileiras não dão conta de todas as questões relacionadas à educação para promoção da diversidade, equidade e inclusão. Como os currículos brasileiros hoje trabalham esses temas? Quais as necessidades e barreiras para uma formação de professores preparados para lidar com a inclusão no dia a dia das escolas e universidades? Qual é o papel da educação continuada no processo de formação de professores para lidarem com toda a diversidade que atravessa os ambientes e experiências educacionais? Que diferença faz a ação inclusiva de um professor ou professora para as alunas e alunos trans, com deficiência ou de outros grupos minorizados? Essas são algumas das questões discutidas por Léo Drummond, Jan Góes, Ciça Melo e Gael Benítez nessa mesa redonda.

Palavras-chave: Educação inclusiva. Currículo e inclusão. Diversidade na educação.

Tecnologia Inclusiva para quebrar barreiras de comunicação

Luana Sales

Linha temática: Corporativa

Fundada em 2012, a Hand Talk é uma startup brasileira reconhecida pela ONU como o melhor aplicativo social do mundo. Sua missão é quebrar as barreiras de comunicação entre pessoas surdas e ouvintes por meio da tecnologia.

A startup oferece dois produtos diferentes, o Hand Talk App e o Hand Talk Plugin. Ambas as soluções contam com a ajuda de seus simpáticos personagens tradutores virtuais, Hugo e Maya. Assim, aproximamos pessoas através do uso da tecnologia e da comunicação. Os dois produtos foram desenvolvidos para atender a grande parcela de surdos que têm a Libras como L1 (primeira língua, conhecida também como língua-mãe), que é uma língua na modalidade visual/espacial, diferente da língua portuguesa, que é uma língua na modalidade escrita/oral. Essa grande diferença entre as duas línguas acarreta em uma dificuldade das pessoas surdas de compreender textos em português.

Sobre o Hand Talk App, para utilizar, digite um texto ou fale algo, o Hugo e/ou a Maya traduzem o conteúdo do português para Libras e do inglês para ASL (American Sign Language), funcionando como um dicionário de bolso dessas duas línguas de sinais e para utilizar basta selecionar o idioma desejado. Simples assim! Também é possível consultar os glossários de sinais em Libras categorizados por temas.

O Hand Talk Plugin traduz do português para Libras os textos ou imagens com ALT (descrição alternativa) que estejam hospedados em seu site através do uso de inteligência artificial e um banco de dados que arquiva e computa cada vez mais sinais, contando com profissionais com alto nível de conhecimento na língua e que alimentam essas informações.

A Hand Talk ajuda empresas a quebrarem as barreiras de comunicação com a comunidade surda, dando esse primeiro passo na acessibilidade e inclusão para um mundo de todas as pessoas!

Palavras-chave: Tecnologia. Comunicação. Inclusão. Libras. Comunidade surda.

Como a Diversidade promove a inovação dos negócios

Tânia Lucia Chaves

Linha temática: Corporativa

O mundo mudou. E com essa mudança, mudaram as pessoas e também as relações, inclusive as relações de consumo. Vivemos a era dos problemas complexos que não podem ser resolvidos reproduzindo os mesmos padrões e nem com mentes que pensam igual. A proposta dessa palestra é conceituar inovação e mostrar como a diversidade pode impactar na solução dos problemas complexos que se apresentam o tempo todo. Por meio de dados e referências de institutos renomados, o público vai conhecer os benefícios que uma marca tem ao diversificar a sua equipe e criar um ambiente propício para que as pessoas sejam quem elas são em sua potência e verdade.

Palavras-chave: Diversidade e inclusão. Equidade. Inovação. Público-alvo. Consumidor. Negócios.

Liderança e RH inclusivo: boas práticas no mercado de trabalho

Arthur Fonseca

Carolina Prado

Alessandro Ferreira

Linha temática: Corporativa

Nesta mesa redonda, Carolina Prado (Communications e PR Manager na Intel Corporation) e Alessandro Ferreira (Vice-presidente Comercial e Marketing no Grupo Pardini) discutiram suas experiências e visões acerca do papel da liderança e da área de Recursos Humanos na promoção da diversidade e inclusão. A mesa redonda foi facilitada por Arthur Fonseca, Psicólogo e Coach de Carreira. De acordo com os convidados, Diversidade e Inclusão devem ser incluídas e registradas na estratégia da empresa, e não mantidas apenas no discurso. Para eles, o líder tem um papel crítico, pois suas atitudes servem de espelho para os demais. Já a área de Recursos Humanos deve apoiar o líder na sua preparação enquanto alguém que está consciente dos seus vieses, que está numa perspectiva humilde de aprendizado, que consegue construir empatia. Alessandro e Carolina descrevem também os principais desafios para a promoção de Liderança e Diversidade nas organizações, sendo o envolvimento da alta liderança um ponto crucial. Para tal, Carolina ressalta a importância do uso de dados e números e a inclusão de metas relacionadas à diversidade e inclusão nos planos dos líderes. Carolina e Alessandro recomendam o uso de depoimentos e relatos pessoais dos colaboradores e o envolvimento também de pessoas que não fazem parte dos grupos minorizados (aliados) para promover o envolvimento das equipes e líderes. Ressaltaram ainda seus aprendizados nesse caminho, tais como a importância de saber quando buscar ajuda externa por meio de consultoria e a atenção aos “pontos de luz”: experiências de diversidade e inclusão que deram certo, que podem ajudar a renovar as energias frente aos percalços do caminho.

Palavras-chave: Diversidade e inclusão. Liderança inclusiva. RH inclusivo. Gestão de pessoas.

Vieses Inconscientes no Recrutamento, Seleção e Progressão de Carreira

Patrícia Martins

Linha temática: Corporativa

A palestra Vieses Inconscientes no Recrutamento, Seleção e Progressão de Carreira apresenta o conceito de vieses inconscientes e como eles se relacionam e afetam os resultados das práticas de Gestão de Pessoas nas organizações. São apresentados exemplos dos vieses mais comuns e como eles impactam na promoção de um ambiente de diversidade, equidade e inclusão, além de promover um questionamento sobre a funcionalidade de práticas tradicionais de gestão de pessoas e como elas mantêm o atual status de baixa promoção de diversidade. E promove ainda uma discussão sobre possibilidades e alternativas para mitigar os efeitos dos vieses nos processos de gestão de pessoas, não só no recrutamento e seleção, a porta de entrada da diversidade nas empresas, mas também nas demais áreas como progressão de carreira, avaliação de desempenho e clima.

Palavras-chave: Vieses inconscientes. Recrutamento inclusivo. Gestão de pessoas. Preconceito implícito. Vieses na gestão.

População LGBTQIAP+ e o mundo do trabalho: por que as organizações são o último armário?

Léo Drummond

Você já ouviu falar que o ambiente de trabalho é o último armário para muitas pessoas LGBTQIAP+? Por mais que outras instituições sociais, como a família, a escola e a igreja sejam também espaços de repressão às vivências não heterocisnormativas, é no ambiente de trabalho que grande parte das pessoas LGBTQIAP+ encontram a maior dificuldade para viver de maneira autêntica. Muitas vezes, essas pessoas já não estão mais “no armário” para a família e amigos, porém “voltam ao armário” durante as horas em que estão nas empresas em que trabalham.

Essa situação não se dá à toa. Uma pesquisa realizada com representantes de recursos humanos de empresas de 14 estados brasileiros revelou que 38% das instituições têm restrições para contratar pessoas LGBTQIAP+, por mais aptas que elas estejam para realizar o trabalho. Essa mesma pesquisa mostra que 54% dos entrevistados acreditam que exista discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ nas suas empresas, mesmo que ela seja velada, não expressada abertamente (SANTO CAOS, 2019).

Devido ao preconceito vivenciado no local de trabalho e à falta de representatividade, entre outros fatores, muitas pessoas ainda sentem que não podem ser elas mesmas nas empresas em que atuam. Pesquisa da consultoria Accenture (ZIEGLER; RAUH, 2020) mostra alguns dados dessa realidade, considerando empresas de 20 países, inclusive o Brasil:

- Apenas 31% das colaboradoras e colaboradores LGBTQIAP+ falam abertamente de sua orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.
- Apenas 13% das colaboradoras e colaboradores LGBTQIAP+ estão confortáveis para falar sobre as suas identidades com seus gestores ou gestoras.
- 81% de profissionais LGBTQIAP+ acreditam que ainda falta muito para as empresas acolherem melhor esse grupo de pessoas.

O LinkedIn também conduziu uma pesquisa sobre o tema. No levantamento Proud at Work (2019), foram entrevistados 1088 trabalhadores brasileiros, de todas as regiões do Brasil. Quando os colaboradores LGBTQIAP+ que “estão no armário” no ambiente corporativo foram perguntados sobre o porquê de manter esse segredo no trabalho, os respondentes apresentaram principalmente as quatro justificativas abaixo:

¹ A heterocisnormatividade implica em normas e expectativas relacionadas apenas às vivências heterossexuais e da cisgeneridade.



Fonte: Proud at Work - LinkedIn (2019)

Além dessas justificativas, as outras respostas mostram a dificuldade dessas pessoas assumirem quem são e se sentirem integradas em conversas normais do dia a dia. Pessoas heterossexuais assumem, naturalmente, a sua orientação afetivo-sexual ao dizer frases como “ontem eu, minha esposa e minha filha fomos ao aniversário da minha sogra” ou “eu e minha namorada vamos passar férias na praia”. Essas frases, se ditas por um homem heterossexual, deixam explícita a sua orientação afetivo-sexual e ninguém pensa que isso é uma exposição desnecessária. Por que, então, seria uma exposição desnecessária se elas fossem ditas por uma pessoa LGBTQIAP+? Há toda uma LGBTQIAP+fobia estrutural que fez, ao longo do tempo, muitas pessoas não ouvirem e/ou não falarem sobre o tema com naturalidade.

Piadas e comentários preconceituosos

Trinta e cinco por cento dos entrevistados da pesquisa Proud at Work (2019) disseram já ter sofrido discriminação por parte de colegas, sobretudo por meio de piadas e comentários LGBTQIAP+fóbicos. E quase metade (46%) deles trabalha em empresas que não apoiam claramente a diversidade.

“É só uma piada!” é uma frase comum de ser dita por pessoas que têm esse tipo de atitude, justificando a ausência de preconceito pelo teor de humor das piadas. Entretanto, não podemos esquecer que as palavras têm poder e significado e ajudam a construir as imagens que temos do mundo.

Não é à toa que os conteúdos das piadas são escolhidos. Quantos programas humorísticos, ao longo da história, ridicularizavam homens gays, mulheres lésbicas e pessoas trans? Como isso pode ter ajudado na formação do pensamento social de que essas pessoas são menos dignas? A LGBTQIAP+fobia recreativa não pode ser permitida e as organizações precisam ter políticas que inibam esse tipo de atitude ofensiva por parte dos colaboradores. Pessoas trans e o mercado de trabalho

As pessoas que compõem a letra T da sigla LGBTQIAP+ têm ainda mais dificuldade para inserção no mercado de trabalho. “Além de serem fortemente estigmatizadas pela sociedade e, por essa razão, terem muita dificuldade em conseguir emprego, é característico dessa população uma maior vulnerabilidade em relação à formação escolar por causa da transfobia” (YAGO, 2020, p. 61). Vieira e Bagagli (2018, p.350) completam o raciocínio ao explicar que “diante de uma situação de desamparo familiar e expulsão escolar, pessoas trans possuem uma grande dificuldade de ingresso no mercado de trabalho formal”.

O Brasil é dono de um triste recorde: é o país que mais mata pessoas trans no mundo. O preconceito que leva a tanta violência também impacta a permanência dessas pessoas nas escolas e a entrada no mercado de trabalho. Para Veira e Bagali,

mesmo entre aquelas pessoas trans que possuem diplomas em nível superior e aceitação familiar, há inúmeros relatos de dificuldade em conseguir emprego em virtude da intensa discriminação no momento da contratação, em especial quando os documentos não retificados são apresentados (VIEIRA; BAGAGLI, 2018, p.350).

Quando as pessoas trans chegam no ambiente de trabalho, muitas vezes têm outras dificuldades. Por isso, algumas ações básicas de respeito aos seus direitos são essenciais, como o direito de uso do nome social em toda a comunicação da empresa e também o uso do banheiro que a pessoa trans se sente mais à vontade para usar. Geralmente, é o banheiro do gênero com o qual ela se identifica. Ter ao menos alguns banheiros agêneros ou unissex também são boas práticas, pois atendem bem também as pessoas não binárias. Obviamente, o melhor caminho é educar todas as pessoas para que ninguém sofra discriminação em nenhum espaço.

Caminhos positivos começam a ser desenhados

Quando falamos de inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, encontramos muitos problemas e desafios, porém, vale ressaltar também alguns dados positivos: de acordo com o levantamento LGBTQ+ Workplace Issues, publicado em maio de 2022 pela organização global Catalyst, a maior parte das 500 maiores empresas do mundo, chamadas de Fortune 500, têm políticas e benefícios relacionados às pessoas LGBTQIAP+:

- 93% dessas empresas têm políticas de não discriminação que incluem orientação afetivo-sexual;
- 91% têm políticas de não discriminação que incluem identidade de gênero;
- 56% incluem benefícios aos cônjuges de colaboradores LGBTQIAP+, como a inclusão no plano de saúde;
- 66% incluem benefícios específicos às pessoas trans, como os relacionados a planos de saúde que contemplem questões específicas dessa população.

Essa não é a realidade da maior parte das organizações, porém as boas práticas das

grandes empresas costumam influenciar outras organizações. Então, podemos ter esperança de que essa seja uma tendência e que ações diversidade e inclusão serão cada vez mais comuns nas empresas brasileiras.

Boas práticas para incluir pessoas LGBTQIAP+ nas organizações

Há muitas ações que podemos fazer para promover mais inclusão. Veja algumas delas:

- Censo/Diagnóstico de Diversidade para entender quantas são as pessoas LGBTQIAP+ da organização (e também outros grupos minorizados) e como está o “clima da diversidade”, o quanto as pessoas se sentem respeitadas e se há ou não discriminação;
- Políticas específicas, escritas e publicadas;
- Grupos de afinidade;
- Programas de desenvolvimento de futuros líderes LGBTQIAP+;
- Recrutamento afirmativo (lembrar de contemplar pessoas trans);
- Treinamentos para que todas as pessoas possam aprender mais sobre o tema;
- Comunicação efetiva e adequada para que as pessoas saibam que a empresa em que você trabalha é uma aliada da causa LGBTQIAP+;
- Celebrar as datas importantes para a comunidade;
- Líderes, recrutadores e RH devem ter ciência de seus próprios vieses inconscientes para que possam evitar a influência desses vieses na tomada de decisões.

Considerações finais

Quanto CEOs ou pessoas da alta liderança de grandes empresas são assumidamente LGBTQIAP+? Enquanto não vemos representatividade em todos os níveis hierárquicos, é evidente que há um problema sério a ser solucionado. Ações afirmativas para a comunidade LGBTQIAP+ precisam ser realizadas para alcançarmos equidade.

Enquanto pessoas LGBTQIAP+ precisam “voltar para o armário” no ambiente organizacional com medo de sofrer represálias, por receio de não alcançarem promoções por conta de sua sexualidade ou identidade de gênero, de serem preteridas em processos seletivos ou de continuarem a ser vítimas de piadas e outros tipos de comentários preconceituosos, há muito o que fazer e as organizações precisam assumir a responsabilidade pela sensibilização, letramento e educação de suas equipes. Respeito e valorização da diversidade fazem parte de uma mudança de cultura necessária e urgente!

Referências

ASSUMINDO, com orgulho (**Proud At Work**). LinkedIn, 2019. Disponível em: https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/pt-br/talent-solutions-lodestone/body/pdf/ProudAtWork_eBook_VF_LinkedIn.pdf. Acesso em 17/08/2022.

BAGAGLI, B. P.; VIEIRA, H. Transfeminismo. In: HOLLANDA, H. B. (Org.). **Explosão feminista**. São Paulo: Companhia das letras, 2018.

LGBTQ+ Workplace Issues. **Catalyst**: 2002. Disponível em: <https://www.catalyst.org/research/lgbtq-workplace-issues>. Acesso em 15 AGO 2022.

SANTO CAOS. **Demitindo preconceitos**: por que as empresas precisam sair do armário. [S. l.: s. n.], 2019.

YAGO, D. Problemáticas e rumos do campo LGBT nas organizações. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (Ed.). **Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações**. Editora Senac São Paulo, 2020.

ZIEGLER, M.; RAUH, C. Crescimento visível; Medos invisíveis. **Getting to Equal 2020: Pride**. Disponível em: <https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF127/Accenture-Getting-to-Equal-2020-Pride-Visible-Growth-InvisibleFears.pdf#zoom=40>. Acesso em: 2 de ago. de 2020.

Diversidade enquanto potencial. Crescimento no Todo: do Pessoal ao Laboral

Carlos Barros¹

Linha temática: Educacional

Tipo: Investigação científica

1 – Introdução

A aceitação da diversidade em qualquer contexto pode ser considerada como resultado de várias influências de sistemas sociais entre o micro e o macrosistema. Os vários sistemas de interação mais próximos (e.g. família, escola, amigos/as) e os mais distantes (e.g. políticas sociais, normas culturais) acabam por ter impacto na educação ao longo da vida (BRONFENBRENNER, 1979, 2005) e fazer parte de um *continuum* entre ser-se influência *versus* ser-se influenciado.

As famílias verificam-se como um grupo de interação diferenciado de outros tipos de grupos humanos, nomeadamente uma equipa desportiva, uma organização empresarial ou, simplesmente, um grupo de amigos. Pode-se situar o sistema familiar como uma unidade cultural que funde num sistema aquilo que outros trazem das suas famílias de origem e respetivas narrativas (GAMEIRO; SAMPAIO, 2005). Estas características devem ser relativizadas quer do ponto de vista cultural, quer histórico. Refere-se, por exemplo, a necessidade da ciência e a intervenção acompanharem as múltiplas formas de estruturas e dinâmicas familiares, garantindo a sua representação no espaço social (BARROS, 2021; MAIA; FERNANDES, 2015; SARACENO; NALDINI, 2003).

As famílias são conceitualizadas como redes de relações de interdependência, caracterizadas por dimensões comportamentais e emocionais que estão associadas à interação e suporte mútuo entre familiares de diferentes gerações: avós, figuras parentais e filhos/as (BENGTON; MANGEN, 1988; LOWENSTEIN, 2007).

Ao longo da vida, as gerações vão-se estabelecendo como rede de suporte e aprendizagem/adaptação aos seus membros, do qual a (e/i)migração não é exceção pois acrescenta desafios à coesão e conexão do grupo.

Para nos aproximar da compreensão desta dinâmica, faremos uso do modelo da Solidariedade Intergeracional definido por Bengton e Oyama (2007), que é multidimensional

¹ Investigador Integrado no Research Centre for Communication and Culture da Universidade Católica Portuguesa. Investigador no Programa de Pós-Doutoramento em Desenvolvimento Humano Integral na Católica Doctoral School e, simultaneamente, Docente na formação de executivos da Católica Lisbon School of Business & Economics. É, ainda, External Expert na avaliação de projetos de Ciência e Tecnologia na COST - European Cooperation in Science and Technology e representante português na comissão de gestão da ação internacional TraFaDy - Transnational Family Dynamics in Europe. Doutorado em Psicologia, com especialidade em Psicologia Social (Universidade de Lisboa), dedica-se ao tema da solidariedade intergeracional em famílias com migrantes, focando o uso de novas tecnologias para união entre países e gerações.

e integra dimensões distintas. A saber, as dimensões: afetiva, associativa, consensual, funcional, normativa e estrutural. Mais tarde foi adicionada a dimensão do conflito (LOWENSTEIN, 2007), pois é vital à análise de relações que podem potenciar a noção de pertença e aumentar a resiliência ao longo da vida, mas também são repletas de contradições e paradoxos (ALBERT; FERRING, 2018).

Neste trabalho, iremos abordar transversalmente o conflito-ambivalência e aprofundar as dimensões: *consensual* – que agrega o que diz respeito à proximidade ou divergência de opiniões, valores e orientações entre gerações sobre a realidade social que é percebida, incluindo as esferas de ação menos próximas e macrossistémicas; ainda, a *normativa* – aqui situam-se as expectativas referentes às obrigações filiais e parentais, bem como as normas da importância familiar, num código de aceitação e/ou rejeição de comportamentos entre membros do grupo (BENGSTON; OYAMA, 2007).

A construção de identidade(s) e ajustamento dos vários elementos pareceria afetada pela distância entre gerações que emigram e as que ficam no país de origem. Porém, as tecnologias de comunicação e maior facilidade de transporte parecem ter um papel crucial para a comunicação e bem-estar nas famílias transnacionais (BALDASSAR; MERLA, 2014).

A literatura refere que os meios de comunicação acessíveis e as viagens de baixo custo simplificaram a manutenção de relações transnacionais, respectivas trocas de apoio (e.g. afetivo, financeiro) entre fronteiras e gerações (BALDASSAR et al., 2016).

Importa, assim, estudar de que modo se estabelecem relações e como os vários membros impactam o bem-estar pessoal, relacional ou mesmo laboral como resultado: *i)* do uso de meios digitais que potenciam interação (constante) num território desmaterializado, em que a dinâmica ocorre através de ecrãs de aparelhos digitais que anulam fronteiras (MATEIA, 2018); e ainda, *ii)* da distância que pode ser um desafio, mas com a simplificada deslocação de pessoas e bens, convida à reflexão sobre as reconfigurações familiares nestes contextos.

É objetivo explorar as perceções de jovens adultos/as que emigraram, com figuras parentais (FP) em Portugal, para se compreender os valores perante a articulação da vida laboral-pessoal-familiar, mecanismos de adaptação e vivência da diversidade como mais-valia.

2 - Metodologia

Para estudar a perceção de vivências, significados e expectativas, recorreremos à elaboração de um estudo qualitativo. Optamos pela utilização do paradigma pós-positivista (CHARMAZ, 2006), com análise temática assente em categorias prévias e posteriores (CHARMAZ, 2009; GUERRA, 2006).

2.1. Participantes

Participaram no estudo jovens adultos/as portugueses/as emigrantes ($N=22$). Segundo a sua autoidentificação, a maioria eram do género feminino ($n=17$) e alguns do género masculino ($n=5$). As idades situavam-se entre os 23 e os 33 anos ($M=28,90$; $DP=2,44$) e viviam fora de Portugal entre 2 a 14 anos ($M=4,81$; $DP=2,83$). Todos/as originários/as de Portugal

Continental e emigrados/as em países do Espaço Europeu e Espaço Schengen, com pelo menos uma figura parental a residir em Portugal.

2.2. Instrumentos

Foi desenhado um guião de entrevistas semiestruturado para entrevistas individuais, que foi previamente testado quanto à sua perceção e conteúdos em dois grupos: investigadores/as ($n=4$) e pessoas com perfis semelhantes ao estudado ($n=4$).

O guião aplicado é composto por cinco blocos temáticos, precedidos de um bloco inicial de apresentação. Os blocos temáticos abordados foram: *i) Caracterização da família; ii) Experiência migratória, bem-estar e motivações; iii) Manutenção de relações afetivas; iv) Rede de suporte entre gerações; e, v) Transmissão de valores entre gerações.*

À aplicação do guião de entrevista foi primeiramente recolhido o consentimento informado e um questionário sociodemográfico.

2.3. Procedimentos

Com divulgação impressa e via digital através de website/redes sociais do projeto em organismos de suporte a comunidades portuguesas no estrangeiro, entidades autárquicas em Portugal e comunicação social, foi solicitado o recrutamento voluntário de participantes.

As entrevistas foram gravadas em formato áudio, transcritas com posterior destruição de registos gravados e alterados os nomes dos/as participantes, de modo a garantir sigilo. As entrevistas foram realizadas pessoalmente, ou através de meios de comunicação digital, com salvaguarda de identidade e confidencialidade dos dispositivos. A duração média de cada participação foi de 50 a 70 minutos. O estudo foi aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

O N ultrapassou o previsto, já que era determinado pela saturação teórica de dados, tratando-se de uma amostra de conveniência (CHARMAZ, 2006).

2.4. Análise de Dados

A aproximação às entrevistas foi feita através da familiarização de dados (ler, reler, tornar íntimos os dados) para proceder à análise em três unidades de significado. *i)* codificação aberta, *ii)* codificação axial e *iii)* codificação seletiva, que permitiu saturar teoricamente as categorias centrais.

De modo a evitar enviesamento de análise (BIRKS; MILLLS, 2011; CHARMAZ, 2006) o autor do estudo fez a análise dos dados, participando a restante equipa do projeto em consultoria dos dados, atribuindo reflexibilidade e validade para uma perspetiva construtivista da realidade social (CHARMAZ, 2009). Foi feito recurso ao Software QRS N-Vivo 11.

3. Resultados e discussão

3.1. Valores e normas sociais: indivíduo, família e emprego

Os/as filhos/as emigrantes encontram valores comuns e também diferentes às suas figuras parentais (FP) em Portugal. Na quase generalidade dos/as participantes, há percepção de valores coincidentes com os das FP. No entanto, muitos/as participantes referem que a família ascendente é percecionada pelos/as mesmos/as como mais conservadora, mas realçando os valores e orientações comuns.

Os valores comuns mais referidos são a importância da autonomia, conexão familiar, entajuda e suporte social (solidariedade com a família, mas também com as comunidades onde vivem), respeito pela individualidade, direito ao espaço individual, liberdade e direito à opinião. A título de exemplo apresenta-se a narrativa sobre a concordância dos mesmos na entrevista ao participante Rodrigo (F2):

“dos meus pais recebi valores bastante importantes de zelar pelos seus próprios interesses, de eu zelar pelos meus próprios interesses, mas nunca passando por cima das outras pessoas para atingir os fins que eu quero [...] também tipo uma ideia de ser generoso para com as pessoas que estão à minha volta, as que estejam mais próximas de mim ou mesmo outras que não sejam ainda parte da minha vida”.

No entanto, mais de metade dos participantes refere que a ausência de vivência intercultural e/ou internacional das FP, a par de serem de uma geração menos global, cria diferenças, percebendo as FP como menos capazes ou sensíveis perante a diversidade, destacando temas relacionados com minorias sexuais, étnicas, religiosas e culturais. A tolerância e aceitação da diversidade foi surgindo no contexto das vivências interculturais, resultante da migração destes participantes. Recorrendo ao mesmo participante, que refere que:

“a tolerância, basicamente, em relação a coisas diferentes, a tudo o que é diferente, foi uma coisa que eu aprendi por mim próprio, ou seja, não é, propriamente, um valor que seja transversal a mim mesmo e aos meus pais” (Rodrigo, F2).

De notar também a diferença de valores e atitudes em cerca de um terço dos/as participantes perante o que deve ser um espaço laboral adequado: percecionam-se como mais dinâmicos e menos permissivos em contextos profissionais desconfortáveis e abusivos, refletindo sobre a incerteza laboral em Portugal, que consideram estar nas motivações para a emigração.

Surgiram como principais resultados a falta de responsabilidade social dos contratantes, o desrespeito de limites horários, sobrecarga de tarefas, desconsideração pela formação/habilitações e, ainda, desconsideração de limites entre o pessoal-laboral (e.g. ordenados abaixo das qualificações; pedido de tempos experiência elevados em recém-formados; pedido de uso de viatura própria em contexto profissional, sem ajudas de custo; contratos precários que impedem crescimento familiar).

Estas entrevistas revelam-nos uma diferença geracional percebida por estes filhos/as, em que as FP sentem mais evitamento da incerteza perante o mercado, por receio de não ter emprego, mas com desgaste para o seu bem-estar. Isso leva à existência de menos compreensão das decisões de “risco” tomadas por estes/as jovens adultos/as, sobretudo em contexto de emigração onde não estão protegidos/as pela rede familiar imediata.

3.2. Grupo familiar: espaço de obrigações e liberdades ao longo da vida?

Uma grande maioria dos/as participantes ($n=18$) referiu que a família é percebida como estrutura de unidade, peso e contexto para maior bem-estar. No entanto, é também um espaço de conflito e ambivalência ($n=13$).

A diversidade de papéis de género e familiares é a divergência mais comum, ilustrando com o excerto da participante Carina (F8):

“a minha família é mais conservadora do que eu. Por exemplo, não ter casado pela Igreja, foi um grande problema, não ter filhos [...], ir a Portugal com frequência e deixar o meu marido cá. O meu marido ir de férias durante o ano [para eles] é um problema”.

Contudo, cerca de metade dos/as participantes refere que há um esforço e diálogo que permite ver em conjunto uma variedade de valores e normas. Recorrendo à mesma participante que refere “apesar, há um amor incondicional que consegue compreender que para a minha carreira e para a minha vida [...] tudo era importante” (Carina, F8).

Embora considerem que as gerações mais velhas têm mais influência na criação de normas familiares e expectativas, cerca de um terço das entrevistas referem que após certa idade/ganho de autonomia dos/as mais jovens, as relações são mais circulares, sem peso de transmissão de valores dos mais velhos para os mais novos.

Cerca de metade dos/as participantes refere que as FP são essenciais para que possam explorar o mundo enquanto e/imigrantes – mesmo numa relação constante entre coesão, mas também conflito/ambivalência pela tensão da interdependência.

A percepção de existência de laços de entreajuda, em momentos bons e/ou maus, aumenta a confiança para explorar o mundo, como nos relata a participante Beatriz (F19) “[a contar o que as FP lhe disseram] vai, nós vamos ajudar e quando não houver alternativas volta que nós somos um plano de ‘backup’ para ti, para te apoiar”.

Por outro lado, a possibilidade de ter de vir ajudar os parentes em Portugal aquando do seu envelhecimento ou adoecimento leva-os/as a um estado de ambivalência entre o que pretendem para a sua vida, o que pensam que devem escolher para estarem seguros/as (e.g. estabilidade laboral, compra de habitação) e o pensamento ambivalente entre ‘ir-ficar’, perdendo a sua vida no país de destino. Ainda, foram relatados vários testemunhos de *stress* com a hipótese inesperada de terem de voltar ao país de origem e viver num contexto com o qual já não se identificam (e.g. vários participantes preferem não falar abertamente das suas emoções, círculos de amizade reduzidos, envelhecimento ou mesmo sobre a sua orientação sexual quando não normativa). Estes participantes optam por estratégias

assentes no evitamento de temas com as FP, adoção de comportamentos que lhes fazem sentido no país onde vivem e fortalecimento de outras vertentes comuns, acreditando que irão resolver diferenças, pois há um compromisso filial-parental de suporte em qualquer momento.

As tecnologias de comunicação, sobretudo através de videochamadas, chamadas áudio e redes sociais permitem a criação de um “território comum” onde podem ir partilhando o que sentem, aproximando-se do que lhes faz sentido, planeando momentos presenciais com frequência e promovendo valores transculturais que beneficiam a coesão entre as várias pessoas intervenientes.

4. Conclusão

Considerando o grupo familiar num contexto multissistémico e interseccional, devemos ter presente que é um contexto privilegiado à socialização ao longo da vida (GIDDENS, 2014). Desde cedo, as figuras parentais, bem como as restantes figuras familiares, podem plasmar comportamentos, atitudes, normas e valores que vão integrando a perceção de grupo e acompanhando o desenvolvimento individual que os membros vão experienciando nas suas narrativas (BARROS, 2021). Assim, é vital criar espaços de desenvolvimento, diálogo e inclusão para que diversas gerações possam ser provedoras de bem-estar, coesão, redução da incerteza e desconstrução de preconceitos.

A aproximação à Solidariedade Intergeracional (BENGSTON; OYAMA, 2007), permite-nos considerar as normas e valores macrosistémicos (solidariedade consensual) e as normas e expectativas microsistémicas – dentro da própria estrutura familiar (solidariedade normativa), para a construção de um *Todo* em que possamos desconstruir preconceitos, visões estagnadas e pouco integrativas do que pode ser o bem-estar pessoal, laboral ou até geracional.

Estudar famílias transnacionais, na perspetiva de jovens adultos/as com FP no país de origem é de grande importância pois permite-nos acompanhar a vaga migratória que emergiu depois de uma crise global, após a primeira década do século XXI, podendo as intervenções integrar o quadro de valores-atitudes destes/as jovens adultos/as emigrantes, para que se possam criar políticas familiares e sociais internacionais adequadas às necessidades de integração e promoção de bem-estar intra e interpessoal.

Permite-nos, igualmente, ter novas pistas para explorar e intervir com as FP que ficaram no país de origem com um *gap* geracional – possivelmente a necessitar de diferentes respostas de saúde e suporte social que considere a distância dos/as seus/suas filhos/as enquanto estão a envelhecer mais desamparadas.

Temos, ainda, a responsabilidade de indagar sobre o bem-estar laboral em Portugal. As perceções das duas gerações indicam-nos um *continuum* de insatisfação e desadequação, embora com mecanismos de gestão diferentes. As variáveis familiares e das migrações devem compreender não só a busca de oportunidades, mas também o que se verificou de

falta das mesmas nos países de origem – possivelmente conseguir-se-á um desenvolvimento integral da sociedade.

Apesar das diferenças geracionais percebidas pelos/as participantes, há evidência da importância da comunicação via novas tecnologias para: i) conexão e coesão entre pessoas em diferentes locais; ii) acompanhamento e ajustamento em quem 'fica' e em quem 'vai'; e, não menos importante, iii) criação de um novo território digital onde os/as filhos/as possam partilhar vivências com mais diversidade aos seus parentes, criando transculturalidade.

A desconstrução de valores, normas e expectativas que promovem desigualdades só podem ser combatidas, em fase inicial, com empatia – a forma ativa de compreensão do outro (GASPAR, 2021). O espaço digital para mediar o presencial cria esta a possibilidade de diferentes gerações desenvolverem escuta ativa, reflexão e capacidade de se colocar no local do emissor da informação (BARROS, 2022).

Não pretendendo um estudo qualitativo ser representativo da população na totalidade, promove reflexões, levanta temas/variáveis que acrescentam conhecimentos que de outra forma não seriam considerados. Assim, conscientes da necessidade de desenvolvimento integral, como sugestão para futuros estudos indica-se a pertinência de se considerar a percepção das figuras parentais e restantes parentes no país de origem.

5. Agradecimentos

Especial agradecimento aos/às participantes do projeto, bem como às entidades que permitiram a realização do mesmo.

Agradecimento ao Centro Investigação em Ciências Psicológicas da Universidade de Lisboa que acolheu o projeto de doutoramento que permitiu a recolha dos dados aqui analisados. Projeto financiado pela FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia, sob referência PD/BD/128345/2017.

Igualmente, ao Research Centre for Communication and Culture (Centro financiado FCT sob referência UIDB/00126/2020) e Católica Doctoral School (com apoio Porticus), na Universidade Católica Portuguesa que, em Pós-Doutoramento, possibilitaram a realização deste artigo.

6. Referências

ALBERT, I.; FERRING, D. Intergenerational solidarity in adulthood: The role of family norms in intergenerational support and ambivalence. **Društvena istraživanja: Journal for General Social Issues**, v. 27, n. 1, p. 5-25, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5559/di.27.1.01>. Disponível em <https://hrcak.srce.hr/clanak/293234>. Acesso em 02 Set. 2022.

BALDASSAR, L., et al. ICT-based co-presence in transnational families and communities: Challenging the premise of face-to-face proximity in sustaining relationships. **Global Networks**, v. 16, n. 2, p. 133-144, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/glob.12108>. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/glob.12108>. Acesso em 25 Jul. 2022.

BALDASSAR, L.; MERLA, L. Introduction: Transnational family caregiving through the lens of circulation. *In: Transnational families, migration and the circulation of care: Understanding mobility and absence in family life*. United Kingdom: Routledge, 2014, p. 3-24.

BARROS, C. **Famílias pelo Mundo: Solidariedade Intergeracional em Famílias Transnacionais**. 2021. Tese (Doutoramento em Psicologia), Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2021.

BARROS, C. Shall we reflect on empathy? **Integral Human Development Blog**. Lisboa, 02 jun. 2022. Disponível em <https://dhi.hypotheses.org/1976>. Acesso em 22 Ago. 2022.

BENGSTON, V. L.; MANGEN, D. J. Family intergenerational solidarity revisited. *In* MANGEN, D. J.; BENGSTON, V. L.; LANDRY P. H. (Eds.). **Measurement of intergenerational relations**. Thousand Oaks: Sage, 1988, p. 222-238.

BENGSTON, V. L.; OYAMA, P. S. **Intergenerational solidarity**: Strengthening economic and social ties. United Nations, 2007. Disponível em https://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/egm_unhq_oct07_Bengston.pdf

BIRKS, M.; MILLS, J. **Grounded theory**: A practical guide. Thousand Oaks: Sage, 2011.

BRONFENBRENNER, U. **Making human beings human**: Biological perspectives on human development. Thousand Oaks: Sage, 2005.

BRONFENBRENNER, U. **The ecology of human development**: Experiments by nature and design. Harvard: Harvard University Press, 1979.

CHARMAZ, K. **A construção da teoria fundamentada**: Guia prático para análise qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

CHARMAZ, K. **Constructing grounded theory**: A practical guide through qualitative analysis. Thousand Oaks: Sage, 2006.

GAMEIRO, J.; SAMPAIO, D. **Terapia familiar**. Porto: Edições Afrontamento, 2005.

GASPAR, A. (2021). Empatia ao longo da vida. *In*: CARNEIRO, J. P.; REBELO, H. P. (Ed.), **Envelhecimento: dimensões e contextos**. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2021, p. 119-131.

GIDDENS, A. **Sociologia**. 9. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2014.

GUERRA, I. C. **Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo**: Sentidos e formas de uso. Cascais: Principia Editora, 2006.

LOWENSTEIN, A. Solidarity–conflict and ambivalence: Testing two conceptual frameworks and their impact on quality of life for older family members. The **Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, v. 62, n. 2, p. 100-107, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/62.2.S100>. Disponível em <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/62/2/S100/548967>. Acesso em 10 Ago. 2022.

Maia, C.; Fernandes, O. (2015). **A Família Portuguesa no séc. XXI**. Lisboa: Parsifal, 2015.

MATEIA, E. K. **O Impacto das novas tecnologias de informação e comunicação na família contemporânea**: um estudo sobre as «relações entre pais e filhos». Dissertação (Mestrado em Sociologia), Faculdade de Letras, Universidade do Porto, Porto, 2018.

SARACENO, C.; NALDINI, M. **Sociologia da Família**. Lisboa: Editorial Estampa, 2003.

Microagressões raciais a pessoas negras no ambiente de trabalho

Luiz Gustavo Lo-Buono ¹

Linha temática: Corporativa

Tipo: Investigação científica

1. Introdução

1.1 Contexto

No ano de 2020, o livro “Pequeno Manual Antirracista” foi o mais vendido no Brasil, de acordo com dados divulgados pela Amazon no país (UOL, 2020). Escrita pela filósofa política Djamila Ribeiro, a obra divide estratégias de ordem comum a qualquer pessoa no combate ao racismo do dia-a-dia em um momento mais que oportuno. Afinal, a sociedade brasileira nunca se engajou com tamanho interesse na compreensão de sua própria estrutura racista e num “despertar coletivo de consciência” sobre o que fazer a respeito disso. E é neste cenário aparentemente mais fértil de debate público sobre origens e efeitos do racismo que distintos conceitos vão ganhando espaço na compreensão de suas manifestações. O conceito de microagressões raciais é um deles.

Ainda que este campo de conhecimento tenha sua origem e maior reverberação nos estudos estadunidenses, há claros paralelos com a realidade brasileira. Embora o racismo faça parte da experiência dos negros estadunidenses há centenas de anos, a face do racismo contemporâneo ou aversivo é significativamente diferente dos atos flagrantes de hostilidade e discriminação. É mais provável que o racismo moderno seja expresso como encoberto, indireto e mais ambíguo, criando assim desafios para identificar e reconhecer sua ocorrência (DOVIDIO et al., 2002; HOLDER et al., 2015).

É neste contexto de manifestações “modernas” de um racismo mais encoberto e ambíguo que se ampara o conceito de microagressões raciais. Sue (2003) postulou que as microagressões raciais são mais complexas e difíceis de identificar, examinar e confrontar. Inclusive, no ambiente de trabalho. Embora o racismo e o sexismo flagrantes pareçam estar diminuindo, os psicólogos organizacionais estão preocupados que o preconceito e a discriminação não tenham desaparecido, mas tenham se tornado “subterrâneos” e se tornado mais sutis e mais difíceis de identificar (DIPBOYE; COLELLA, 2005; DOVIDIO et al., 2002).

Assim, se entendemos as empresas e organizações como um microcosmos da sociedade, replicando sua dinâmica estrutural, é esperado que manifestações mais ou menos explícitas de racismo nas relações interpessoais – e institucionais – acompanhem o contexto social em que estão inseridas. Uma percepção crítica a respeito da evolução do debate em paralelo ao

¹ Comunicador Social pela UFMG 2009; Pós-graduado em Gestão Estratégia de Marketing pela PUC-MG 2011; Pós-graduado em Neurociência e Psicologia Aplicada pela Mackenzie 2020; Pós-Graduado em D&I pelo Instituto nima 2022; lglobuono@gmail.com

surgimento ou remodelação de “novas ou adaptadas formas de discriminação racial” se faz absolutamente necessário a esta sociedade que se diz pretender mais “antirracista” nos últimos anos no Brasil.

1.2 Objetivo

Este artigo busca traçar um panorama de alguns dos principais estudos a respeito da estrutura e efeitos das microagressões raciais no ambiente de trabalho a pessoas negras, gerando reflexões e paralelos com a experiência empírica de profissionais brasileiros e brasileiras. Os estudos acadêmicos sobre microagressões raciais, como sumarizados neste artigo, valem-se predominantemente de pesquisas qualitativas em formatos de entrevistas semi-estruturadas com pessoas negras de diferentes gêneros, idades, profissões, indústrias e regiões, a depender da amostragem dos pesquisadores e pesquisadoras. É sintomático observar, no entanto, como será apresentado a seguir, a unidade de uma estrutura padronizada não apenas dos processos de como se dão as microagressões, mas em seus efeitos psicológicos, emocionais e de ordem prática na vida profissional de quem as experiencia.

O artigo opta por recorrer a estudos que foquem em microagressões raciais a pessoas negras, em específico, partindo do pressuposto de ser este o recorte que define os principais impactos do chamado racismo estrutural no Brasil - o país que mais recebeu africanos escravizados em todo o mundo (quase 5 milhões de pessoas) durante quase quatro séculos de escravidão (SLAVE VOYAGES, 2021). Os efeitos são vivos no presente. A população negra no Brasil representa 56% do total, mas é a população com menor renda média do país (73,9% a menos que pessoas brancas), com maior proporção de trabalhadores informais (47,3%), mais desempregada (64,2% em 2018) e com menor acesso e representatividade em empresas privadas no país, como menos de 5% de pessoas negras ocupando cargos de gerência ou diretoria nessas organizações (ROUBICEK, 2019; G1, 2020)

Compreender as origens, efeitos e impactos do racismo no Brasil, incluindo as chamadas microagressões raciais, é compreendê-las especialmente nas relações com a população negra brasileira.

2. Revisão Bibliográfica

2.1. O que são microagressões raciais

O termo microagressões raciais, cunhado pelo psiquiatra Chester M. Pierce na década de 1970, descreve “indignidades verbais, comportamentais ou ambientais diárias, breves e corriqueiras, intencionais ou não, que comunicam insultos raciais hostis, depreciativos ou negativos em relação a pessoas de outras raças” (SUE, 2010, p. 271). Alguns estudiosos hoje argumentam que o racismo, o sexismo, a homofobia e outras formas de discriminação não são mais tão flagrantes quanto podem ter sido no passado. Em vez disso, as pessoas podem demonstrar seus vieses e preconceitos de maneiras mais sutis, também conhecido como microagressões (NADAL, 2014).

Podemos entender o conceito de microagressões raciais como uma manifestação mais sutil do racismo em nosso dia-a-dia. Essed (2002), introduziu o conceito "racismo cotidiano" para conectar as forças estruturais do racismo com a rotina diária. Segundo Essed (2002), muitos estudos identificam a dinâmica do racismo em nível social, mas existe a necessidade de explorar o "impacto generalizado (do racismo) nas experiências cotidianas dos negros" (p. 176 apud Hunter, 2011, p. 6).

Sue et al. (2007a) postularam uma taxonomia [de microagressões] que consiste em três níveis crescentes em clareza, discriminação intencional e consciência do perpetrador. O nível mais baixo, microinvalidações, envolve "comunicações que excluem, negam ou anulam os pensamentos psicológicos, sentimentos ou realidade experiencial de uma pessoa negra" (Sue et al., 2007a, p. 73). O segundo nível é o microinsultos, compreendendo comportamentos que são rudes e degradantes à herança ou identidade racial de uma pessoa. O terceiro nível, microataques, inclui a forma mais severa e explícita de microagressão, casos mais semelhantes ao racismo flagrante "antiquado". Esses comportamentos são presumivelmente mais deliberados e intencionais, como o uso de insultos raciais ou de gênero ou piadas que seriam ofensivas a um determinado grupo de pessoas. Embora a pesquisa qualitativa sugira que todas as três formas são bastante comuns (Sue, 2010), acredita-se que as microagressões sejam subnotificadas dentro das organizações devido à sua ambiguidade e sutileza (OFFERMANN et al., 2013, p. 375).

Assim, as microagressões raciais manifestadas no local de trabalho erguem barreiras discriminatórias que são difíceis de serem superadas pelos funcionários de cor (Rowe, 1990). Esses tipos de desigualdade prejudicam os funcionários de diferentes maneiras, incluindo como gerentes e colegas de trabalho interpretam sua atitude, desempenho, potencial de crescimento e adequação para avanço (Rowe, 1990; Bielby, 2000; Alleyne, 2004; Constantine & Sue, 2007).

2.2. Microagressões raciais e a experiência de homens negros

Homens negros que trabalham em organizações predominantemente brancas podem enfrentar regularmente microagressões (Blume, Lovato, Thyken, & Denny, 2012; Wong, Derthick, David, Saw, & Okazaki, 2014). As microagressões podem ser intencionalmente prejudiciais por meio da evitação, discriminação e xingamentos, ou invalidação por meio da negação, exclusão e invisibilidade dos pensamentos, sentimentos e experiências de uma pessoa negra no que se refere à herança étnica. Por exemplo, embora pretenda ser elogioso, o comentário de um colega de trabalho ou empregador sobre um funcionário negro ser "bem articulado" implica que não se espera que ele tenha habilidades de oratória bem desenvolvidas. Devido à sua ambiguidade, [as microagressões] são muitas vezes mais difíceis de lidar, confrontar e navegar (OFFERMANN et al., 2013; PITCAN et. al., 2018, p. 300).

Estudo conduzido com profissionais negros, homens, em início de carreira, identificou distintas experiências e custos como efeitos das microagressões raciais experimentadas por essas pessoas (PITCAN et. al., 2018).

As experiências foram divididas em dois segmentos: experiências "cognitivas" e "afetivas". Sobre experiências cognitivas, elas foram tão sutis e ambíguas que os participantes questionaram suas percepções e tiveram dificuldade em determinar se as microagressões

eram motivadas por motivos raciais ou se eram “sensíveis demais”. Sobre as experiências afetivas, embora os estados afetivos mencionados com mais frequência tenham sido raiva, frustração e invalidação, as experiências de microagressões conjuraram múltiplas emoções simultaneamente. As respostas de frustração e raiva estavam entrelaçadas com desesperança e aceitação resignada.

Apesar de um forte desejo de mudança, quando os participantes não viram sinais de mudança ou sentiram ineficácia em decretar a mudança, eles relataram sentir frustração e raiva. (PITCAN et. al., 2018, p. 307).

Os custos foram espontaneamente levantados pelos participantes como psicológicos e relacionados à carreira. O impacto psicológico foi contínuo, variando de leve sofrimento emocional a sintomas depressivos e ansiedade. Os participantes também experimentaram dificuldades em cultivar relacionamentos sociais com colegas de trabalho, o que eles sentiram ser prejudicial para o progresso e o sucesso na carreira. (Pitcan et. al., 2018, p. 308).

2.3. Microagressões raciais e a experiência de mulheres negras

Com a intersecção de raça e gênero, as mulheres negras têm um histórico de estereótipos negativos como a “mãezona” (tradução livre), a mulher abnegada e solidária. Estereótipos modernos, como a supermulher ou a mulher louca com atitude, também criam barreiras para as mulheres negras no local de trabalho (REYNOLDS-DOBBS et al., 2008). Embora possam ser vistas como competentes, as mulheres negras também podem ser estereotipadas como hostis e agressivas, o que não são qualidades que as levarão à diretoria. As mulheres negras também vivenciam a percepção de serem intelectualmente inferiores, o que pode prejudicar sua credibilidade. (Holder et. al., 2015, p. 165).

Estudo conduzido com profissionais negras, mulheres, em cargos seniores de gestão, nos Estados Unidos, identificou cinco temas de microagressões raciais – manifestações ambientais, estereótipos de mulheres negras, universalidade assumida da experiência negra, invisibilidade e exclusão. (HOLDER et al. 2015, p. 168).

Uma manifestação ambiental comum de microagressões raciais no local de trabalho foi a falta de representação de mulheres negras e outras minorias em cargos corporativos de nível sênior em organizações corporativas onde os participantes estavam empregados anteriormente ou atualmente. (HOLDER et al. 2015, p. 168).

Sobre os estereótipos de mulheres negras, participantes citam a inferioridade intelectual. Questionar a autoridade das mulheres negras apesar de ocuparem cargos de alto escalão em suas empresas foi outro exemplo. Sobre a invisibilidade, muitas participantes revelaram que, mesmo sendo a pessoa mais sênior no grupo, experimentaram serem ignoradas pelos colegas. O uso da linguagem corporal foi mencionado como forma de comunicar a invisibilidade no ambiente de trabalho. Por fim, as participantes compartilharam exemplos de exclusão no local de trabalho, como não serem convidadas para reuniões sociais e reuniões relacionadas ao trabalho, portanto, não tendo oportunidades de carreira importantes como outras pessoas no grupo. (HOLDER et al., 2015, p. 170-171).

Em relação às consequências e impactos das microagressões, as participantes falaram sobre assumir um fardo enorme e pressão para serem perfeitas e não cometerem erros no trabalho, em parte para potencialmente contrariar estereótipos e, finalmente, mudar as percepções negativas das mulheres negras. Alguns experimentaram culpa, constrangimento e perda de autoconfiança como resultado de microagressões raciais encontradas no trabalho. Outras reprimiram e internalizaram sentimentos para evitar demonstrar emoção ou dar aos perpetradores de microagressões raciais a satisfação de que tais incidentes os afetaram. (HOLDER et al., 2015, p. 172).

2.4. Estratégias de enfrentamento

Para além dos processos de identificação das microagressões e seus efeitos psicológicos e emocionais em homens e mulheres negras no ambiente de trabalho, os estudos apontam para uma série de estratégias individuais adotadas por essas pessoas no enfrentamento das experiências de microagressões. Essas estratégias variam de escopo e intensidade, a depender do contexto em que as microagressões acontecem – mas é notada uma similaridade desses distintos enfrentamentos nas experiências conduzidas pelos diferentes estudos.

No estudo com homens negros, as estratégias de enfrentamento dos participantes incluíram tópicos como restringir a identidade e a auto-expressão, usar o humor, evitar certos tópicos para autopreservação e buscar suporte por meio de redes sociais e colegas e aliados étnicos no trabalho (PITCAN et al, 2018, p. 309).

No estudo com mulheres negras, as participantes apontaram, como estratégias de enfrentamento: a religião e a espiritualidade como mecanismos primários para amortecer o impacto das microagressões raciais, [...] uma rede de apoio, [...] ter orgulho de si mesma e de sua ancestralidade cultural, [...] e contar com mentores para lidar com microagressões raciais no local de trabalho. Essas mulheres negras também se engajaram em “mudanças” de comportamentos, como monitorar seu discurso e não enfatizar diferenças raciais e étnicas com colegas brancos para combater estereótipos negativos e limitar a probabilidade de serem percebidas como estranhas no local de trabalho (HOLDER et al., 2015, p. 175).

Um terceiro estudo, conduzido tanto com homens negros quanto mulheres negras, documenta de forma didática oito temas de estratégias de enfrentamento, com similaridades com os estudos anteriores, a saber:

Tema 1: Identificar problemas-chave durante a decisão de como responder a uma microagressão racial. Participantes se lembram de não interpretar todas as situações como raciais. Se ocorrer uma situação ambígua o suficiente para exigir a ponderação se foi uma microagressão ou não, é tomada uma decisão sobre se vale a pena investir energia em buscar sua compreensão e possivelmente responder;

Tema 2: Auto-cuidado. Exercícios, meditação, visualizações, acupuntura, tratamento quiroprático, tirar folga, pensar positivamente e evitar pensamentos negativos e orgulhar-se de sua herança étnica;

Tema 3: Espiritualidade. Meditação, oração e rituais os ajudaram a canalizar seus sentimentos para um propósito maior e ponderar várias perspectivas em relação ao agressor e à situação;

Tema 4: Confrontar o agressor. Respostas diretas a microinsultos e microassaltos, verbalizando que um assunto precisa ser abordado e discutido, e sendo proativo em educar os outros;

Tema 5: Buscar suporte de aliados brancos. Ao antecipar a possibilidade de serem desafiados, eles buscam apoio de aliados para traçar estratégias de como responder;

Tema 6: Documentar registros e experiências de microagressões. Permite que eles vissem padrões de eventos no tempo. Documentar a história das microagressões tornou-se útil para criar estratégias para novas respostas a novas agressões;

Tema 7: Mentoria. Todos os participantes identificaram a mentoria como um empreendimento altamente valioso em qualquer ambiente;

Tema 8: Organizar respostas públicas. Participantes afirmaram que as respostas individuais são úteis, mas limitadas, e que a mudança requer esforço do grupo e conscientização pública. Também destacaram a importância de publicações e pesquisas profissionais na área de microagressões raciais para articular as questões e dar suporte individual e coletivo às suas inquietações em ambientes de trabalho e interações com outros profissionais (HERNANDEZ; ALMEIDA, 2010, p. 206-207)

Estratégias de enfrentamento a microagressões vividas por pessoas negras fazem parte de toda estrutura de estudo deste conceito e aplicação prática na vida de quem as experienciam. Nadal (2014, p. 74) aponta, por fim, que

é importante que a vítima da microagressão procure apoio, suporte. A busca de apoio pode incluir apoio prático (por exemplo, se alguém sofre microagressões em um local de trabalho, ela ou ele pode apresentar uma reclamação junto dos Recursos Humanos). Os indivíduos também podem buscar apoio social (por exemplo, conversando com seus entes queridos ou colegas com identidades semelhantes que podem validar suas experiências). [...] Ao fazê-lo, os indivíduos podem evitar acumular sentimentos negativos e prejudiciais que podem afetar sua saúde mental.

2.5. Microagressões e o papel das lideranças

Líderes organizacionais têm a responsabilidade de manter as pessoas seguras de ameaças psicológicas no ambiente de trabalho. Colaboradores possuem o direito legal de trabalhar num lugar livre de assédio, incluindo a hostilidade associada a um ambiente saturado de microagressões não endereçadas. (JANA; BARAN, 2020, p. 57).

Sabemos do impacto prático causado por lideranças no ambiente de trabalho, em diversos aspectos. Goleman (2002, p. 22) aponta que

cuidadasas observações de grupos de trabalho em ação revelam as diversas maneiras que o líder tem de exercer o papel essencial de determinar as emoções compartilhadas. Em geral, os líderes falam mais do que qualquer outro, e o que dizem é ouvido com mais atenção. Quase sempre os líderes também são os primeiros a tocar num assunto e quando outras pessoas comentam, esses comentários geralmente se referem mais ao que o líder disse do que às observações de qualquer outro. Como a opinião do líder tem um peso especial, os líderes “administram significados” para um grupo, oferecendo uma maneira de interpretar e, portanto, de reagir emocionalmente a uma situação.

Essa “administração de significados” e consequente impacto emocional na condução de grupos de trabalho também se dá nos processos ligados a microagressões.

Pesquisas indicam que a liderança desempenha um papel crítico na diversidade organizacional e nos esforços de inclusão. Os líderes estão em uma posição única para construir ambientes organizacionais mais inclusivos para funcionários de todas as origens (por exemplo, Buttner et al., 2006; Dreachslin, 2007). [...] Juntamente com a gravidade dos incidentes reais, as percepções dos líderes provavelmente contribuem para as percepções das testemunhas sobre microagressões e seus efeitos esperados. Considerar o impacto do comportamento do líder nas percepções de microagressão é particularmente relevante devido aos recentes achados empíricos. O exame meta-analítico de pesquisas sobre agressão no local de trabalho mostra que a agressão do supervisor tem uma relação negativa mais forte com as atitudes no local de trabalho, como satisfação no trabalho, comprometimento afetivo e intenção de sair do que a agressão de colegas de trabalho ou de fora (HERSHCOVIS; BARLING, 2010 apud Offermann et al, 2013, p. 377)

A própria percepção de colaboradores sobre microagressões ditas ou feitas por líderes também pode ser afetada por comportamentos previamente atribuídos a esses líderes.

Se os colaboradores estão incertos sobre a intenção por trás de uma ação ambígua de um líder, as ações anteriores deste e a sua reputação sobre justiça [...] podem distorcer as percepções daqueles em direção a uma conclusão mais benigna ou maléfica. [...] Assim, ao tentar entender o comportamento de um líder, os colaboradores podem considerar se o líder se comportou da mesma maneira com eles em outras circunstâncias semelhantes no passado (consistência), se o líder se envolve regularmente nesse comportamento em uma variedade de contextos (distinção), e se o líder atua de forma semelhante com os demais (consenso). Se, ao avaliar tais informações, os funcionários concluírem que o líder é justo, eles podem fazer atribuições mais benignas sobre a intenção por trás de um caso singular de comportamento ambigualmente discriminatório [uma microagressão] do líder (OFFERMANN et al, 2013, p. 378).

Embora seja obviamente preferível que os líderes não se envolvam em comportamentos que possam ser percebidos como discriminatórios ou ofensivos, ninguém é perfeito, e é reconfortante saber que desrespeitos ou ofensas não intencionais podem não ser tão prejudiciais se alguém realmente foi justo [em situações anteriores percebidas]. Esses resultados sugerem que os líderes organizacionais podem se beneficiar desenvolvendo e monitorando suas reputações de equidade e justiça e prestando atenção a indicadores sutis

de discriminação. As organizações interessadas na gestão eficaz da diversidade devem considerar a inclusão de avaliações regulares da justiça percebida do líder como parte de suas avaliações de líderes (OFFERMANN et al, 2013, p. 387).

No entanto, tanto para a microagressão percebida quanto para os resultados negativos do trabalho, as diferenças entre alta e baixa [percepção de] justiça sobre líder foram menores no nível mais grave de microagressão (microataques), sugerindo que a utilidade desta reputação de justiça do líder pode diminuir em situações de discriminação menos ambígua. Assim, embora o incentivo à justiça do líder tenha virtudes em termos de redução da microagressão percebida e dos resultados negativos do trabalho, pode haver limites. No mundo organizacional, como em nossas vidas, gravidade e ambiguidade estão inerentemente correlacionadas, e quando a ambiguidade dá lugar à clareza por meio de flagrantes atos de discriminação, nenhuma quantidade de reputação anterior pode ser suficiente para superar o impacto negativo das microagressões. (Offermann et. all, p. 387).

3. Resultados

De acordo com Sue (SUE et al., 2007b, 2008a), eventos cotidianos ambíguos e microagressões muitas vezes deixam os membros de grupos minoritários sem saber se suas experiências foram resultado do racismo, uma incerteza que é inquietante e potencialmente emocionalmente angustiante. Trabalhos recentes na literatura organizacional indicam que tais emoções podem gerar resultados como absenteísmo, intenções de rotatividade [no trabalho], alienação do trabalho e automedicação com álcool (HOWARD; CORDES, 2010). As percepções de microagressões também têm sido relacionadas ao sofrimento psicológico (SUE et al., 2009), e a exposição ao racismo tem sido associada ao aumento da reatividade cardiovascular (BRONDOLO et al., 2003 apud Offermann et al., 2013, p. 375).

Root (2003) identificou 10 categorias que representam os sintomas mais comuns que podem se manifestar em funcionários que sofrem microagressões crônicas – ansiedade, paranoia, depressão, dificuldades de sono, falta de confiança, inutilidade, cognições intrusivas, desamparo, perda de consciência e falsos positivos (a pessoa supergeneraliza experiências negativas com os outros devido a sentimentos persistentes de assédio). A variedade dessas categorias ilustra as sérias implicações que as microagressões raciais têm na saúde mental. (HOLDER et al., 2015, p. 165).

No Brasil, um estudo conduzido com trabalhadoras negras da área da saúde identificou que

a frequência de microagressões se correlacionou positivamente com o nível de estresse e de forma negativa com a saúde mental e a autoestima. Ademais, o estresse das microagressões apresentou correlações negativas com a saúde mental e a autoestima e positiva com a identidade de mulher. [...] Os resultados observados neste estudo corroboram os achados da metanálise realizada por Paradies et al. sobre o impacto da discriminação na saúde física e mental, tendo sido observadas correlações entre experiências de discriminação, transtornos mentais, estresse e sintomas depressivos de uma forma geral (MARTINS et al., 2020, p. 2797).

Mulheres negras em cargos de liderança corporativa provavelmente usam estratégias de enfrentamento para se proteger contra a humilhação, marginalização e frustração experimentadas com microagressões raciais. Os afro-americanos usam redes informais internas e externas de indivíduos que podem validar a existência de discriminação racial e fornecer suporte para diminuir o impacto adverso dessas experiências na autoestima (FRANKLIN; BOYD-FRANKLIN, 2000). Esses círculos também proporcionam um tipo particular de aceitação e legitimidade. O autoempoderamento é outro comportamento adaptativo demonstrado por indivíduos negros no local de trabalho como resposta às microagressões raciais. Isso envolve rejeitar e resistir às mensagens e implicações inerentes dos estereótipos (FRANKLIN; BOYD-FRANKLIN, 2000), bem como localizar a culpa no perpetrador, em vez de internalizar mensagens negativas. Ter forte capacidade emocional e empoderamento provavelmente é fundamental para sustentar um senso de valor e eficácia diante da discriminação insidiosa sofrida por muitas mulheres negras no local de trabalho (HOLDER et al., 2015, p. 164).

4. Conclusões

O estudo das microagressões é um desafio científico complexo porque lida com preconceitos explícitos e implícitos; explora as realidades vividas de grupos marginalizados em nossa sociedade; enquadra a dinâmica microagressiva como uma interação entre perpetrador, alvo e ambiente externo; empurra poderosos botões emocionais nos atores; e é difícil separar as dimensões sociopolíticas de opressão, poder e privilégio (SUE, 2017, p. 171).

Ainda que estejamos observando a necessidade de avanços no aprofundamento sobre dados e pesquisas ligados a microagressões e seus impactos, tanto globalmente e em especial no contexto específico de profissionais negros e negras no Brasil, se faz fundamental um olhar crítico para a não-invalidação das experiências empíricas vividas e relatadas cotidianamente por estas pessoas em seus ambientes de trabalho. É parte substancial de uma dita postura antirracista a observação e escuta sensíveis aos relatos (ainda que não estruturados em diagnósticos de metodologia científica) compartilhados por pessoas negras e suas experiências de discriminação racial no ambiente de trabalho, incluindo as microagressões.

De acordo com Jana e Baran (2020, p. 17), “um dos aspectos mais críticos sobre inclusão é que ela deve acontecer ativamente. Quando apenas pensamos passivamente sobre nós mesmos como boas pessoas, mas não fazemos nada para ativamente incluir outros, isso cria uma exclusão passiva”.

5. Referências

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

DOVIDIO, J. F.; GAERTNER, S. E.; KAWAKAMI, K.; HODSON, G. Why can't we just get along? Interpersonal biases and interracial distrust. **Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology**, 2002, 8(2), 88–102. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.8.2.88>

G1. Menos de 5% dos trabalhadores negros têm cargos de gerência ou diretoria, aponta pesquisa. **Economia**. Publicado em 24/09/2020. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/24/menos-de-5percent-dos-trabalhadores-negros-tem-cargos-de-gerencia-ou-diretoria-aponta-pesquisa.ghtml>

HERNÁNDEZ, P.; CARRANZA, M.; ALMEIDA, R. Mental health professionals' adaptive responses to racial microaggressions: An exploratory study. **Professional Psychology: Research and Practice**, 2010, 41(3), 202–209. <https://doi.org/10.1037/a0018445>

HOLDER, A. M. B.; JACKSON, M. A.; PONTEROTTO, J. G. Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership. **Qualitative Psychology**, 2015, 2(2), 164–180. <https://doi.org/10.1037/qup0000024>

HUNTER, R. L. **An examination of workplace racial microaggressions and their effect on employee performance**. Dissertação de mestrado em Comunicação. Gonzaga University, 2011.

JANA, T.; BARAN, M. **Subtle Acts of Exclusion: how to understand, identify, and stop microaggressions**. Oakland, Berrett-Koehler Publishers, 2020.

MARTINS, T. V.; LIMA, T. J. S.; SANTOS, W. S. O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. 2020, v. 25, n. 7 [Acessado 27 Julho 2022] , pp. 2793-2802. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.29182018>.

NADAL, K. L. A guide to responding to microaggressions. **CUNY Forum**, 2014, (2:1), pp. 71-76.

OFFERMANN, L. R.; BASFORD, T. E.; GRAEBNER, R.; DEGRAAF, S. B. JAFFER, S. Sights, snubs, and slurs: Leader equity and microaggressions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2013, 32(4), pp. 374-393. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2012-0046>

PITCAN, M.; PARK-TAYLOR, J.; HAYSLETT, J. Black Men and Racial Microaggressions at Work. **The Career Development Quarterly**, 2018, 66: 300-314. <https://doi.org/10.1002/cdq.12152>

ROUBICEK, M. A desigualdade racial do mercado de trabalho em 6 gráficos. Nexo. Publicado em 13/11/2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/A-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-gr%C3%A1ficos>

SLAVE VOYAGES. **Américas: base de dados do comércio de escravos**. 2021. Disponível em: <https://www.slavevoyages.org/>

SUE, D. W. Microaggressions and "evidence" empirical or experiential reality?. **Perspectives on Psychological Science**, 2017, 12(1), 170-172.

UOL. "Pequeno Manual Antirracista", de Djamila Ribeiro, é o livro mais vendido pela Amazon Brasil em 2020. **Entretenimento**. Publicado em 31/12/2020. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/entretenimento/noticias/2020/12/31/404_pequeno-manual-antirracista-de-djamila-ribeiro-e-o-livro-mais-vendido-pela-amazon-brasil-em-2020.html

Comunicação Inclusiva como posicionamento das organizações

Clara Teixeira

Introdução

Identificação e representatividade têm se tornado valores importantes para os consumidores. Algumas marcas já se atentaram para este fato e vêm implementando uma comunicação mais inclusiva e representativa nas suas ações de marketing. Outras organizações, ainda insistem em construir narrativas excludentes, simplesmente por repetir uma lógica de comunicação baseada em estereótipos.

Somos diversos. Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2020) e da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT) mostram que 51,8% da população brasileira é composta por mulheres, 56% são pessoas negras (que se autodeclararam pretas ou pardas); 29,1% está na faixa etária entre 45 e 74 anos; 8,4% possui alguma deficiência e 10% é LGBTQIAP+. O último dado tem potencial para ser ainda maior, visto que ainda não há um mapeamento sistemático e de grande amostragem sobre a sexualidade dos brasileiros.

Sem perceber a oportunidade que estão perdendo, a maioria da publicidade feita para produtos e serviços ainda não reflete a diversidade do seu público. De acordo com o Mapa da Representatividade na Publicidade Brasileira, publicada pela TODXS em 2021 (ONU MULHERES, 2021), boa parte dos anúncios veiculados na televisão são protagonizados por homens e, quando isso acontece, 74% dos protagonistas são homens brancos. Mesmo quando os anúncios são protagonizados por mulheres, 62% das personagens principais são mulheres brancas.

Quando observamos a representatividade de diferentes corpos na publicidade brasileira, a situação é ainda mais distante da realidade. Na mesma publicação, a TODXS utiliza uma escala corporal desenvolvida pela ONU para classificar biotipos femininos na mídia e 62% da publicidade na televisão mostra corpos muito magros como o da atriz Bruna Marquezine.

A falta de representação de corpos reais na mídia e na publicidade tem consequências preocupantes. De acordo com um levantamento coordenado pelo pesquisador Bruno Maletta em 2011 (G1, 2011), 96% das mulheres estão insatisfeitas com o próprio corpo. Em 2020, a Sociedade Internacional de Cirurgia Plástica divulgou que o Brasil ocupava o segundo lugar no ranking de países que mais realizaram cirurgias plásticas no mundo (DINO, 2022).

Algumas marcas estão protagonizando um movimento para a mudança que irá atingir todo o mercado. Desde 2004, a Dove vem questionando os padrões estéticos em suas campanhas com uma discussão sobre a “real beleza”. O Boticário também desempenhou um papel de destaque em 2015 em sua campanha de Dias dos Namorados com casais diversos, incluindo

casais LGBTQIAP+. Em 2017, a Natura lançou uma campanha para a sua linha Faces intitulada “Quem é Você na Rua?”. A peça publicitária é protagonizada por pessoas diversas e incentiva atitudes de empoderamento feminino e questionamentos ao patriarcado.

Marketing de Diversidade

Estamos vivendo o fim do marketing de estereótipos. Processualmente, substituímos antigas práticas de comunicação por uma visão em que a diversidade é estratégica para a relação entre a marca e o seu público. Nesse contexto, o Marketing de Diversidade pode ser entendido como um conjunto de ações a fim de reformular o posicionamento da marca, compreendendo diversidade e inclusão como ativos para estabelecer uma relação humanizada com seus públicos (internos e externos), reconhecendo, respeitando e valorizando as diferenças.

Para implementar o Marketing de Diversidade a organização precisa estar disposta a ir além de apenas procurar ter mais representatividade nas campanhas. É necessário tornar a equidade parte da cultura organizacional. Para isso, é recomendado realizar um diagnóstico na identidade corporativa. Um bom caminho pode ser revisar os textos de missão, visão e valores buscando potencializar os pontos de conexão com a diversidade por meio dos compromissos éticos e de sustentabilidade social. Também faz parte das primeiras ações do Marketing de Diversidade construir documentos internos que refletem os compromissos da organização com a inclusão. O Marketing de Diversidade deve refletir ações internas para a inclusão. Por isso, criar códigos de ética e políticas de diversidade são ótimas estratégias para essa etapa.

Como implementar uma comunicação inclusiva

Voltando à questão da representatividade, uma boa referência para entender se a comunicação está suficientemente diversa, é utilizar os dados do IBGE e da ABGLT apresentados neste artigo como uma meta de representação na comunicação empresarial como um todo. Contudo, essa não é a única coisa que importa quando falamos de comunicação inclusiva. É necessário repensar a linguagem utilizada e criar representações de empoderamento e valorização dos grupos minorizados.

Para valorização das mulheres, recomendo a aplicação de uma linguagem não-sexista, ou seja, criar recursos para evitar a generalização pelo masculino. Além disso, é necessário evitar alguns estereótipos femininos até então muito utilizados na publicidade e no marketing como a hipersexualização feminina, a delicadeza exagerada e a definição de espaços ou profissões a partir do gênero. Há muitos tipos de mulheres e a proposta do Marketing de Diversidade é exaltar as múltiplas maneiras de ser mulher.

Nas questões de cor e raça, a comunicação inclusiva prevê a erradicação de termos

e expressões racistas até então muito utilizados no cotidiano brasileiro como “denegrir”, “mulata” e “a coisa tá preta”. Sobre a maneira como as pessoas negras são representadas na comunicação e campanhas, é preciso normalizar a ocupação dessa população em espaços de poder. Para isso, é preciso eliminar a vinculação de pessoas negras a situações de subserviência e hipersexualização.

Para ser respeitoso e inclusivo com a população LGBTQIAP+ é preciso conhecer a diversidade dentro da diversidade. A sigla engloba muitos grupos diferentes, com identidades e vivências próprias. De modo geral, algumas expressões precisam ser urgentemente substituídas: a palavra “homossexualismo” não é mais utilizada, sendo a palavra correta “homossexualidade”; a expressão “opção sexual” não faz nem sentido para a comunidade, sendo o correto “orientação sexual” ou “orientação afetivo-sexual”.

Uma grande questão em torno da comunicação inclusiva é a linguagem neutra ou linguagem não binária, aquela que evita a binaridade entre os gêneros feminino e masculino. Para além da generalização pelo masculino, a linguagem neutra busca erradicar o binarismo de gênero, a fim de que todas as pessoas se sintam respeitadas, inclusive as pessoas não binárias. Algumas propostas para neutralidade de gênero em relação à ortografia é o uso do sinal gráfico arroba (@) ou da letra "x" no lugar do "o" e do "a". Entretanto, essas propostas não atendem às necessidades de pessoas com dificuldades de leitura, como dislexia, baixa visão, ou que necessitam do auxílio de leitores de tela. Por isso, neste caso, recomendo o uso da letra "e" (todos -> todes).

Ainda assim, há outros caminhos para incluir as pessoas não binárias na comunicação, sem necessariamente utilizar um dos sistemas de linguagem neutra. É papel dos profissionais de redação encontrar alternativas para reescrever os textos da comunicação organizacional de maneira mais inclusiva. Seguem alguns exemplos: Nossos clientes -> Clientes da empresa; Ficou interessado? -> Tem interesse?; Mantenha-se atualizado -> Continue se atualizando (GOVERNO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL, 2014).

O respeito às pessoas com deficiência começa pelo cuidado ao se referir a elas. Nesse caso, oriento a utilização da expressão “pessoa com deficiência” ou a abreviação “PcD”. Termos como “portador de deficiência”, “pessoa com necessidades especiais” e “deficientes” não devem ser usados. Evite expressões populares de tom capacitista como “estamos sem braços para dar conta de toda a demanda”. É preciso criar representações potentes de pessoas com deficiência e trazer o seu protagonismo não apenas em pautas que se referem à inclusão. Evite representar as pessoas com deficiência como menos capazes, dignas de pena ou como exemplos de superação pelo simples fato de estarem fazendo atividades cotidianas.

Criar uma comunicação e campanhas acessíveis para todas as pessoas é fundamental no Marketing de Diversidade. Implemente recursos como descrição das imagens; audiodescrição; legenda em vídeos; uso de tamanhos de fontes para uma leitura confortável; contrastes relevantes entre as cores; intérprete de Libras. Avalie instalar um plugin de Libras no site da organização, cuide para que os espaços físicos, inclusive sinalizações, estejam acessíveis. Lembre-se, o Marketing de Diversidade acontece de dentro para fora.

Outro grupo que precisa ser observado quando pensamos em uma comunicação mais inclusiva e representativa são as pessoas com mais de 50 anos. Sejam nas campanhas ou na comunicação interna, troque associações do envelhecimento a fragilidades, vulnerabilidades ou dependências por uma representação mais real e potente. Para se referir a essas pessoas, utilize termos como “Pessoas 50+” ou “pessoas com mais de 50 anos”. O envelhecimento não deve ser tratado como algo negativo e sim como vantagem pela experiência e acúmulo de conhecimento.

Considerações finais

É urgente que os profissionais de comunicação e as lideranças das organizações compreendam a importância de se estabelecer uma comunicação mais inclusiva. A globalização e a internet aumentaram o poder de escolha do consumidor, dos colaboradores, dos parceiros e dos investidores, que podem escolher estar ao lado de organizações que defendem suas causas.

Aplicando o Marketing de Diversidade, as corporações desenvolvem um potencial muito maior para estabelecer uma relação de confiança e valorização com o seu público que, fatalmente, irá se identificar mais com a marca. Implementar mais diversidade e inclusão na comunicação e ações de marketing não é filantropia, e sim um poderoso recurso de marketing e posicionamento de marca.

Referências

DINO. **Brasil ocupa o segundo lugar no ranking de países que mais realiza cirurgias plásticas.** Valor Econômico. Publicado em 05/08/2022. Disponível em <https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2022/08/05/brasil-ocupa-o-segundo-lugar-no-ranking-de-paises-que-mais-realiza-cirurgias-plastica.ghtml>. Acesso em 28/09/2022.

G1. **Estudo diz que 92% das mulheres estão insatisfeitas com a aparência.** *Jornal da Globo*. Publicado em 06/04/2011. Disponível em <https://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2011/04/estudo-diz-que-92-das-mulheres-estao-insatisfeitas-com-aparencia.html>. Acesso em 28/09/2022.

GOVERNO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende.** Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2014.

ONU MULHERES. **TODXS: o mapa da representatividade na publicidade brasileira.** 2021. Disponível em https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/03/UA_TODXS10_Final-PORT.pdf. Acesso em 28/09/2022.

Metodologia 6D: um framework para a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações

Clara Teixeira
Léo Drummond
Samara Barbosa

Introdução

Acessibilidade, empoderamento e combate ao preconceito tornaram-se temas frequentes na vida pessoal e profissional das pessoas. As novas gerações têm priorizado ser elas mesmas e colocam propósito em tudo o que fazem, preferindo estar em ambientes onde são respeitadas. A mudança decorrente do fortalecimento dos movimentos sociais e da horizontalização da comunicação por meio da internet e das redes sociais atingiu também as organizações.

Diversidade, equidade e inclusão são valores que impactam positivamente os indivíduos, os negócios e a sociedade. Empresas que são verdadeiramente diversas e inclusivas são mais valorizadas por seus públicos internos e externos. Ambientes de trabalho que acolhem as diferenças impactam positivamente o convívio da equipe e o desempenho da organização.

De acordo com a Harvard Business Review (2013), nas empresas que se preocupam com a diversidade, aproximadamente 76% dos funcionários reconhecem que têm espaço para expor suas ideias e inovar no trabalho. Dessa maneira, os colaboradores percebem a diversidade organizacional como ponto positivo dentro da empresa e por isso tornam-se mais motivados e engajados, pois entendem que o seu esforço traz ganhos para a companhia e a sociedade como um todo.

Diversidade, equidade e inclusão (DE&I)

Quando falamos em diversidade, estamos pensando na representatividade de pessoas que fazem parte dos grupos historicamente sub-representados em todos os espaços, inclusive nos de tomada de decisão. Ambientes com diferentes visões, perspectivas e uma variedade de talentos, possibilitam maior produtividade, criatividade e inovação.

Diversidade está ligada a representação demográfica. Ou seja, quão equilibrada a empresa está em relação a oferecer oportunidades para diferentes tipos de profissionais. Além de ser uma questão de responsabilidade social, quanto mais diversa for a equipe, maior será o número de pontos de vista, possibilitando novos insights e a multiplicação dos resultados positivos (ESTEVES, 2020, s.p.).

A ideia de equidade nos traz uma perspectiva de que os preconceitos e obstáculos existem, mas afetam as pessoas em diferentes níveis. Portanto, para que todas as pessoas tenham

acesso às mesmas oportunidades, as soluções devem ser customizadas. Somos iguais em nossas diferenças.

Equidade é o tratamento justo, com acesso, oportunidade e promoção para todas as pessoas, ao mesmo tempo em que se empenha em identificar e eliminar as barreiras que têm impedido a plena participação de alguns grupos. Melhorar a equidade envolve aumentar a justiça e imparcialidade dos procedimentos e processos das instituições ou sistemas, bem como a distribuição de recursos. (RODRIGUES, 2021, s.p.)

Já a inclusão vai além da representatividade. É preciso adaptar o ambiente e desenvolver as pessoas que já estão nele para receber adequadamente aqueles indivíduos que passam a ter acesso. Cada pessoa traz consigo um conjunto de capacidades, experiências e habilidades únicas. Ser inclusivo é dar condições para que os indivíduos atuem com autonomia e condições para investir todo o seu potencial para construir soluções com o grupo.

Trabalhar a inclusão é garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional dentro da empresa. Incluir é ação, é disposição para o encontro, para a mudança. É incluir não só as pessoas, mas também as perspectivas que elas trazem de sua jornada pessoal. (ESTEVES, 2020, s.p.)

Apesar do cenário promissor, o Brasil foi identificado com o maior nível de discriminação no ambiente de trabalho, ao lado de México e Cingapura, dentre os 14 países pesquisados pela Kantar (2019). Em uma pesquisa feita com mais de 18 mil pessoas, foi revelado que a proporção de pessoas que dizem já ter visto ou vivenciado discriminação no trabalho é de 80%. Ao mesmo tempo, apenas 1 em cada 3 pessoas dizem se sentir encorajadas a levar o assunto ao departamento de Recursos Humanos. Por isso, o trabalho para ampliação da diversidade, da equidade e da inclusão nas organizações se faz cada vez mais necessário.

Os grupos minorizados

Você provavelmente já ouviu falar sobre “minorias” ou “grupos minoritários”. Essas expressões são utilizadas para fazer referência às pessoas que sofrem discriminação de forma estrutural ou que de alguma maneira fazem parte de um grupo que está em desvantagem social histórica.

Acreditamos que é muito importante discutir esse termo, pois nem sempre uma minoria social está em menor número na sociedade. Veja o caso da população negra no Brasil que chega a 56%, de acordo com o IBGE (2020). Mesmo assim, esse grupo está subjugado a outros grupos dominantes, sofre preconceito, está em desvantagem social historicamente e não possui todos os acessos que as pessoas brancas têm.

É importante frisar que não há consenso absoluto quanto ao conceito de “minorias” e é por isso que optamos por nos referenciar às mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAP+.

com deficiência, com mais de 50 anos e gordas usando o termo “grupo minorizado” ou “grupo sub-representado”.

DE&I nas organizações

Cada dia mais, a diversidade se faz necessária no ambiente corporativo. A inclusão de mais representantes dos grupos minorizados faz com que as equipes de trabalho tenham pessoas com visões de mundo diferentes, ampliando suas referências e seu potencial criativo. Um dos maiores benefícios em promover a diversidade e a inclusão está no desenvolvimento de uma cultura que vê como uma potência a convivência com gêneros, raças e orientações afetivo-sexuais diferentes, entre outras manifestações da diversidade humana.

A pesquisa já citada da Harvard Business Review revelou que nas empresas onde o ambiente de diversidade é reconhecido, a existência de conflitos chega a ser 50% menor que nas outras organizações. Isso significa que quando trabalhamos em um ambiente que aceita as diferenças, também nos sentimos mais à vontade para aprender e arriscar.

Além disso, as ações e políticas de diversidade e inclusão são indispensáveis para o alinhamento com os princípios de governança ambiental, social e corporativa (ESG), contribuindo fortemente para os pilares governança e impacto social. As práticas para criar um ambiente inclusivo e seguro para as pessoas de grupos minorizados e a sua extensão à relação com parceiros e fornecedores, podem ser conectadas aos objetivos de ESG com indicadores de impacto social relevantes para a organização.

Estudos como os desenvolvidos pela McKinsey & Company (2015) comprovaram que a diversidade fortalece a competitividade e aumenta o resultado das empresas. Organizações diversas e inclusivas são 6 vezes mais criativas e 11 vezes mais inovadoras que seus concorrentes (ACCENTURE, 2020). Empresas com diversidade étnica e racial têm 35% a mais de chances de ter rendimentos acima da média de suas áreas (MCKINSEY & COMPANY, 2015). Empresas com lideranças plurais têm performance superior à média de suas áreas (KANTAR, 2019). Veja outros benefícios potenciais da diversidade nas organizações:

- Atrair e reter os talentos no mercado de trabalho;
- Atender segmentos de mercado diversificados;
- Facilitar a resolução de problemas complexos;
- Desenvolver a flexibilidade organizacional;
- Aumentar a produtividade e os resultados.

Além de contribuir para o posicionamento da empresa, a diversidade é um diferencial competitivo que incentiva outras empresas a promoverem mais ações para a equidade. Promover mais diversidade nas empresas não é só uma questão social, é também uma vantagem estratégica.

Metodologia 6D

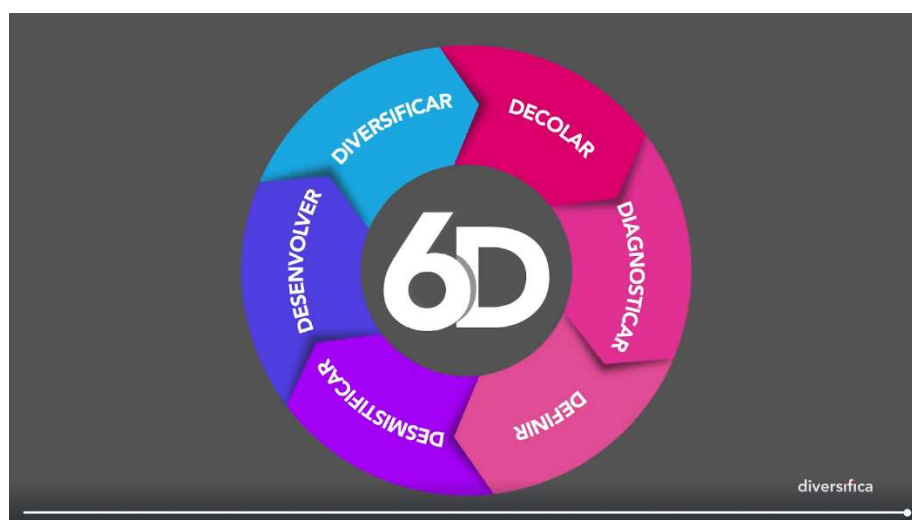
Em um mundo de mudanças constantes, ficar parado não é uma opção. Flexibilidade organizacional é a capacidade de adaptação que uma organização tem. Estruturas de gestão rígidas não se encaixam mais na realidade de um mercado e uma sociedade em transformação.

São muitos os caminhos possíveis na diversidade e na inclusão para a promoção de sociedade mais igualitária e empresas com melhores resultados. As organizações que estão atuando com este objetivo têm desenvolvido políticas mais inclusivas para contratação de funcionários e fornecedores. Na maioria das vezes, esse tipo de ação vem acompanhada por treinamentos e formação continuada para os colaboradores sobre os temas de DE&I.

A comunicação interna e ações de marketing também estão pautando a diversidade. O desenvolvimento de lideranças inclusivas também tem sido uma prática importante, somada à realização de um censo de diversidade para levantar indicadores sobre o quanto uma organização é diversa. Pensar uma organização inclusiva é também promover uma arquitetura acessível no ambiente de trabalho e ampliar a inclusão para os conteúdos e ambientes digitais.

Com o objetivo de estruturar de maneira consistente o trabalho de diversidade e inclusão nas organizações, criou-se um framework chamado Metodologia 6D. A Diversifica, consultoria responsável pela criação do método, é um escritório de projetos em diversidade, equidade e inclusão. Com um time de especialistas com lugar de fala nos principais grupos sub-representados, a empresa atua do planejamento à prática para transformar o ambiente organizacional em um espaço de respeito às individualidades, maior engajamento e pertencimento das pessoas.

Referência em educação para a diversidade, a consultoria apresenta uma forte conexão entre conhecimento acadêmico, metodologias ativas de aprendizagem e práticas reconhecidas do mercado de consultoria para promoção da diversidade, da equidade e da inclusão. A partir da sua experiência, a Diversifica apresenta a Metodologia 6D.



Fonte: Diversifica (2023)

A Metodologia 6D propõe que o trabalho em DE&I seja desenvolvido em seis etapas: diagnosticar, definir, desmistificar, desenvolver, diversificar e decolar. Não há uma ordem necessariamente pré-estabelecida entre as etapas, além disso, algumas delas podem acontecer de maneira concomitante. Tudo vai depender do estágio em que a organização se encontra em relação às ações de DE&I e dos seus objetivos.

Diagnosticar

Toda atuação consistente na promoção da equidade prevê alguns momentos de diagnóstico. Nessa etapa, o objetivo é descobrir o grau de maturidade da corporação nas temáticas de DE&I e levantar os indicadores estratégicos que servirão como base comparativa ou serão orientadores para o trabalho a ser desenvolvido.

Uma das principais ferramentas para essa etapa é o censo de diversidade, que busca conhecer o perfil das pessoas que trabalham na empresa por meio do levantamento de dados pessoais, funcionais e familiares, considerando aspectos sociais, econômicos e ambientais. Questões sobre o clima da diversidade na organização também podem ser coletadas.

Geralmente, a pesquisa acontece via formulário eletrônico. Os dados são tratados, analisados e então é elaborado um relatório detalhado com os principais resultados. Com essa visão mais profunda e analítica da empresa, é possível conhecer as lacunas de desigualdade existentes, assim como questões sobre a percepção interna do quão diversa e inclusiva a organização é. A partir daí, podem ser definidos objetivos e metas que deverão se desdobrar em um plano de ação para acompanhamento da evolução organizacional baseado em dados.

Definir

Nessa etapa, acontece o planejamento das ações para a equidade. O plano pode ser desenvolvido com o apoio de uma consultoria e a participação dos times de gestão de pessoas, marketing, lideranças, comitê de diversidade e grupos de afinidade. São definidos os objetivos em DE&I, o plano de ação e indicadores-chaves de desempenho (KPIs) a serem acompanhados.

É muito comum nessa etapa que a organização defina a sua Política de Diversidade, um documento institucional com as diretrizes relacionadas aos temas de Diversidade e Inclusão da empresa. Para propor políticas de diversidade que façam sentido para a instituição e seus colaboradores, é muito importante correlacionar os valores e compromissos éticos com a realidade organizacional, da sociedade e também com outras políticas, diretrizes e leis, como a lei de inclusão da pessoa com deficiência. Construir esse documento é um importante passo, pois ele apresenta as condutas esperadas e aquelas não toleradas, oferecendo transparência aos posicionamentos da instituição.

Desmistificar

Muitas vezes, a discriminação e o preconceito acontecem porque as pessoas não sabem lidar com as diferenças. Só naturalizamos aquilo que conhecemos, por isso é tão importante levar conhecimento aos times, construindo espaços de escuta e de segurança para que as dúvidas possam ser manifestadas e, assim, desmistificar pré-conceitos.

A educação é uma ferramenta poderosa para a transformação das pessoas e, consequentemente, da sociedade em que vivemos. Nessa etapa é preciso promover ações formativas como palestras, letramentos e workshops sobre machismo, racismo, capacitismo, etarismo, gênero, sexualidade, entre outros temas, para que as pessoas entendam as bases e relevância do trabalho em DE&I.

Os letramentos em DE&I devem fazer parte do processo de integração de novos colaboradores, passando pelos times especialistas e chegando até às altas lideranças, inclusive da diretoria executiva (o chamado C-Level). Formação em temas como acessibilidade, vieses inconscientes no processo de recrutamento e seleção podem ser disponibilizados por meio de trilhas de aprendizagem, rodas de conversa e outras metodologias adequadas à aprendizagem de cada público da organização.

Desenvolver

As empresas são feitas de pessoas. São as pessoas que geram valor para uma organização. O investimento em capital humano é estratégico para que uma empresa possa se destacar no mercado. As ações para construção de uma cultura de diversidade devem ser constantes. Por isso, o desenvolvimento contínuo de pessoas e equipes é um dos pilares que sustentam o trabalho de DE&I.

Passada a etapa de letramento, os times devem se aprofundar cada vez mais nas questões referentes aos grupos minorizados e às práticas para a equidade. Diferentes equipes podem precisar de distintas ações de formação. Alguns dos temas que podem ser trabalhados para a formação aprofundada de pessoas em DE&I: comunicação inclusiva e marketing de diversidade, liderança inclusiva, diversidade e inclusão na gestão de pessoas, desenvolvimento de produtos e serviços inclusivos e media training focado em diversidade para gestores e outros porta-vozes da organização.

Além das ações para desenvolvimento de pessoas, essa etapa também prevê atividades para desenvolvimento da cultura de equidade como implementação de uma comunicação mais inclusiva, criação ou apoio no desenvolvimento contínuo do comitê de diversidade e grupos de afinidade, desenvolvimento de conteúdos e eventos inclusivos a partir do calendário de diversidade (datas relacionadas aos diferentes grupos minorizados).

Diversificar

Recrutar pessoas com perfis diferentes é fundamental para incentivar a troca de ideias e o desenvolvimento de soluções criativas nas equipes de trabalho. Nessa etapa o trabalho em DE&I se dedica à criação de estratégias para atração de talentos diversos. Para isso, é

necessário avaliar a criação de vagas afirmativas ou programas de recrutamento e seleção focados em pessoas que fazem parte dos grupos minorizados.

Para isso, é necessário fazer a revisão dos anúncios das vagas e implementar metodologias de recrutamento e seleção para a diversidade, como o recrutamento às cegas. Duas importantes referências para se estabelecer as metas de inclusão da organização são os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) e um estudo realizado pela Universidade Estadual Paulista (Unesp) e pela Universidade de São Paulo (USP), publicado na revista científica Scientific Reports em 2022, sobre o perfil da população brasileira:

- 56% dos brasileiros são pessoas negras (IBGE, 2020)
- 51,8% da população brasileira é composta por mulheres (IBGE, 2020)
- 29,1% da população brasileira está na faixa etária entre 45 e 74 anos (IBGE, 2020)
- 12,4% da população brasileira é LGBTQIAP+ (SPIZZIRRI et al., 2022)
- 8,4% das pessoas possui alguma deficiência no Brasil (IBGE, 2020)

Outras ações que podem ser realizadas para a inclusão pessoas diversas é o desenvolvimento de marca empregadora valorizando DE&I, parceria com iniciativas que atuam na empregabilidade de grupos minorizados, capacitação de profissionais para criação de banco de talentos afirmativo, programa de progressão de carreira inclusivos e mentoria para desenvolvimento de futuros líderes diversos.

Decolar

Com o desenvolvimento contínuo de ações para a inclusão, a organização conseguirá tornar a diversidade e a equidade parte da sua cultura. Nessa etapa, o comitê de diversidade e outros times internos já terão uma atuação forte e a organização irá contar com profissionais preparados para liderar as ações de DE&I com objetividade e segurança.

É hora de transformar a diversidade em um valor transversal, reafirmando o compromisso da organização por meio de uma atuação coerente e com autonomia. Para garantir a continuidade e sustentabilidade da estratégia de DE&I, recomenda-se o reconhecimento de lideranças inclusivas, a ampliação dos grupos de afinidade, a adesão a iniciativas que atestam o compromisso da organização como o Pacto Global e a Carta de Compromisso em prol do Empoderamento de Mulheres (ONU), o fortalecimento dos canais de denúncia e das tratativas encaminhadas pelo comitê de ética e a divulgação ampliada dos resultados em DE&I.

Considerações finais

A Metodologia 6D foi criada com o objetivo apoiar as organizações para serem mais justas, inclusivas e também mais produtivas. Há muita potência na diversidade humana, mas é preciso saber como ativá-la. Independente do setor e do grau de maturidade em DE&I em que a organização se encontra, a Metodologia 6D pode ser customizada de acordo com a situação e com os conhecimentos já existentes.

Essa metodologia foi criada para ajudar a traçar um plano de trabalho a fim de tornar o ambiente mais inclusivo e a diversidade um ativo estratégico para a organização. A utilização da Metodologia 6D é um caminho para transformar os ambientes onde você atua.

Referências

ACCENTURE. Getting to equal. Accenture, 2020. Disponível em: <https://www.accenture.com/acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-2/Accenture-Getting-To-Equal-2020-Research-Report.pdf>. Acesso em: 24 JAN. 2023.

ESTEVES, S. Entenda a diferença entre diversidade e inclusão nas empresas. Exame. Publicado em 28 de setembro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/entenda-a-diferenca-entre-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>. Acesso em: 11 DEZ. 2022.

HARVARD BUSINESS REVIEW. *How Diversity Can Drive Innovation*. Harvard Business Review, 2013. Disponível em: <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>. Acesso em: 24 JAN. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

KANTAR. *Kantar Inclusion Index*. Kantar, 2019. Disponível em: <https://www.kantar.com/campaigns/inclusion-index>. Acesso em: 24 JAN. 2023.

MCKINSEY & COMPANY. *A importância da Diversidade*. McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters/pt-br>. Acesso em: 24 JAN. 2023.

RODRIGUES, A. Diversidade, equidade e inclusão nas empresas. Por que isso é importante agora? *Forbes*. Publicado em 27 de abril de 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbesesg/2021/04/haroldo-rodrigues-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-por-que-isso-e-importante-agora/>. Acesso em: 12 DEZ. 2022.

SPIZZIRRI, G., EUFRÁSIO, R.Á., ABDO, C.H.N. et al. Proportion of ALGBT adult Brazilians, sociodemographic characteristics, and self-reported violence. *Sci Rep* 12, 11176 (2022). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-15103-y>. Acesso em: 24 JAN. 2023.

Design Universal como ferramenta para ampliação da acessibilidade

Samara Lopes Barbosa

Introdução

Garantir acessibilidade considerando toda a diversidade humana pode não ser uma tarefa fácil, já que espaços, produtos e serviços foram criados considerando apenas indivíduos padrão. Essa forma de pensar o mundo acaba por reforçar uma das barreiras mais difíceis de ser transposta: a barreira atitudinal. Essa é a base que sustenta o capacitismo estrutural, que, por sua vez, limita o direito à cidade e ao acesso a oportunidades de pessoas com deficiência, seja no trabalho, na escola, nos eventos e em atividades culturais.

Uma sociedade acessível contribui para melhorar a qualidade de vida e bem-estar de todos os cidadãos. Para que isso aconteça de fato, é necessário que produtos, serviços ou ambientes sejam pensados, desde a sua concepção, do ponto de vista do design universal, possibilitando um acesso equitativo ao maior número de pessoas possível.

Conforme previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI, 2015), “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (s.p.).

Para melhor entendimento das contribuições que a aplicação do design universal podem trazer na busca pela acessibilidade, a seguir serão apresentados o conceito de acessibilidade e de design universal, e a sua relação com a inclusão.

Acessibilidade e Inclusão

O conceito de acessibilidade está descrito no artigo 3º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, 2015):

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que é o Foro Nacional de Normalização, instituí, a partir desse conceito, uma norma específica para orientar quanto a “Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos, está tudo detalhada na NBR 9050 (2021). A ABNT NBR 9050 foi elaborada no Comitê Brasileiro de Acessibilidade (ABNT/CB-040), pela Comissão de Estudo de Acessibilidade em Edificações, visando garantir

a acessibilidade às pessoas com deficiência em todos os espaços, edificações, mobiliários e equipamentos urbanos que vierem a ser projetados, construídos, montados ou implantados, reformados ou ampliados.

Além das barreiras urbanísticas e arquitetônicas, a LBI também considera a existência de outras barreiras para a acessibilidade, como as barreiras no transporte, na comunicação, barreiras tecnológicas e barreiras atitudinais.

Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (LBI, 2015)

Entretanto, infelizmente, os conceitos e as regulamentações em vigor ainda não garantem que as pessoas com deficiência tenham seu direito de inclusão social garantido.

O capacitismo é estrutural na nossa sociedade, pois as pessoas com deficiência foram vistas durante muito tempo como pessoas inválidas, doentes e incapazes de ter uma vida plena com direitos e deveres de todo cidadão e cidadã. Esse contexto histórico reforça uma das barreiras mais difíceis que precisam ser superadas: a barreira atitudinal.

As barreiras atitudinais são atitudes ou comportamentos que impedem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (LBI, 2015). Esses comportamentos não apenas bloqueiam o acesso das pessoas com deficiência, como também impedem que soluções sejam pensadas para gerar mais inclusão, uma vez que sequer é considerado que esse comportamento seja capacitista. É o círculo vicioso da exclusão: a atitude não é identificada como discriminação e assim não pode ser combatida, gerando ainda mais barreiras ao processo de inclusão.

O processo para gerar mais inclusão passa pela compreensão das barreiras à acessibilidade, de forma a eliminá-las ou minimizá-las. Segundo Cambiaghi (2007, p. 27), “quando uma pessoa com deficiência está em um ambiente acessível, suas atividades são preservadas e a deficiência não afeta suas funções”, ou seja, a barreira está no ambiente e não na pessoa

e é essa barreira que precisa ser superada para que a inclusão aconteça de fato. E isso vale não apenas para pessoas com deficiência, quanto mais o ambiente se ajusta às necessidades dos usuários, mais confortável ele é, e melhor será a sua experiência na utilização dele.

Por isso é tão importante considerar a diversidade humana desde a concepção do projeto. Observar idade, sexo, dimensões, cultura, destreza, força e demais características é essencial para que a população possa utilizar os espaços confortavelmente (CAMBIAGHI, 2007). Uma das maneiras de fazer isso é utilizando o conceito e os princípios do design universal, que serão apresentados na seção a seguir.

Design Universal

O design (ou desenho) universal é um tema relativamente recente tanto no meio acadêmico, como nas práticas profissionais. No campo de estudos do *design*, ele surgiu como um caminho possível, a partir da década de 1970, para se contrapor ao consumismo exagerado das sociedades capitalistas e como uma busca de voltar a atenção para o ser humano e para o meio ambiente. Segundo Francisco e Menezes (2011), esse foi um período propício ao desenvolvimento de um conceito em que o uso e a compreensão fossem universais, uma linguagem que fosse capaz de oferecer acessibilidade a todos.

São muitas as expressões empregadas com o sentido de design universal: projetar para todos, projetar para a longevidade, respeito pelas pessoas, design para a diversidade e, ainda arquitetura inclusiva, ou sem barreiras. Todavia, os conceitos do desenho universal ou do projetar para todos são os que transmitem uma visão mais abrangente sobre o assunto e, portanto garantem menor receio de aplicação. Isso porque, em lugar de concentrar os benefícios em apenas uma parte da população, tais conceitos expressam a noção de projetar para o maior número possível de pessoas. (CAMBIAGHI, 2007, p. 72).

Paralelamente a esse movimento no *design*, o desenho universal também começa a ser discutido em convenções e debates sobre a acessibilidade de pessoas com deficiência. Em 1961, algumas nações europeias, além de Japão e Estados Unidos, se reuniram na Suécia para pensar em como reestruturar e recriar o velho conceito do “homem padrão”, um padrão criado com a Revolução Industrial e a massificação da produção em escala, mas que nem sempre considera o homem real. Mais tarde, esse conceito foi aprofundado e passou a ser chamado de *Universal Design* pelo americano Ronald Mace¹, com a proposta de atender TODAS as pessoas, com uma perspectiva realmente universal (CARLETTO; CAMBIAGHI, 2007).

¹ Ronald Mace era arquiteto e foi um grande defensor dos direitos das pessoas com deficiência. Ele era cadeirante e utilizava um respirador artificial, o que o motivou ao longo de toda sua vida a pesquisar sobre o tema de inclusão e acessibilidade.

Ronald Mace acreditava que o *Universal Design* não era uma nova ciência ou estilo de vida, mas uma mudança de percepção na forma como projetamos e produzimos produtos e serviços, tornando-os utilizáveis por todas as pessoas. Na década de 90, ele se reuniu com um grupo de profissionais que acreditavam na acessibilidade como um direito (arquitetos, engenheiros, advogados e pesquisadores) e criaram os princípios do Desenho Universal:

1 – Igualitário – uso equiparável

São espaços, objetos e produtos que podem ser utilizados por pessoas com diferentes capacidades, tornando os ambientes iguais para todos.

2 – Adaptável – uso flexível

Design de produtos ou espaços que atendem pessoas com diferentes habilidades e diversas preferências, sendo adaptáveis para qualquer uso.

3 – Óbvio – uso simples e intuitivo

De fácil entendimento para que uma pessoa possa compreender, independentemente de sua experiência, conhecimento, habilidades de linguagem, ou nível de concentração.

4 – Conhecido – informação de fácil percepção

Quando a informação necessária é transmitida de forma a atender as necessidades do receptor, seja ela uma pessoa estrangeira, com dificuldade de visão ou audição.

5 – Seguro – tolerante ao erro

Previsto para minimizar os riscos e possíveis consequências de ações acidentais ou não intencionais.

6 – Sem esforço – baixo esforço físico

Para ser usado eficientemente, com conforto e com o mínimo de fadiga.

7 – Abrangente – dimensão e espaço para aproximação e uso

Que estabelece dimensões e espaços apropriados para o acesso, o alcance, a manipulação e o uso, independentemente do tamanho do corpo (obesos, anões etc.), da postura ou mobilidade do usuário (pessoas em cadeira de rodas, com carrinhos de bebê, bengalas etc.).

Ronald Mace foi o fundador do Centro de Design Universal² (CUD) da Universidade de Carolina do Norte. A missão do centro é melhorar o ambiente construído, bem como produtos e serviços para todos os usuários, por meio da pesquisa, assistência, informação, formação (CUD, 2014). Foi nesse local que os conceitos-chave que fundamentam o conceito de Desenho Universal foram debatidos e articulados para criação dos sete princípios descritos acima. Princípios esses que foram adotados mundialmente e até hoje são utilizados como diretrizes para orientar qualquer programa de acessibilidade plena.

² O *Center for Universal Design* foi criado sob uma concessão do Instituto Nacional de Pesquisa em Deficiência e Reabilitação (NIDRR), dos Estados Unidos (Departamento de Educação). Disponível em: www.ncsu.edu/project/design-projects/udi/center-foruniversal-design.

Considerações Finais

Pelo contexto que vivemos hoje, tendo o capacitismo na estrutura da nossa sociedade, é preciso intencionalidade para que a inclusão aconteça. A eliminação das barreiras que geram exclusão começa nas nossas atitudes e comportamentos (barreiras atitudinais) com relação às pessoas que são diferentes de nós. A partir dessa percepção, as demais barreiras podem ser identificadas e eliminadas.

No entanto, por mais que estejamos atentos, não existirá guia ou receita pronta para atender toda a diversidade humana. A elaboração de um plano de acessibilidade visa avaliar cada contexto buscando a acessibilidade universal ao maior número de pessoas possível, assim como a proposta do Design Universal.

Referências Bibliográficas

CAMBIAGHI, S. **Desenho Universal: métodos e técnicas para arquitetos e urbanistas**. São Paulo: Editora Senac, 2007

CARLETO, A. C., & CAMBIAGHI, S. **Desenho Universal: Um conceito para todos**. São Paulo: Instituto Mara Gabrilli, 2007.

D'SOUZA, N. Is universal design a critical theory? In: **Designing a more inclusive world**. Springer, London, 2004. p. 3-9.

FRANCISCO, P. C. M.; MENEZES A. M. **Design universal, acessibilidade e espaço construído**. Construindo, Belo Horizonte, v.3, n.1, p.25-29, jan./jun. 2011.

ABNT. NBR 9050: **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. ABNT, 2021. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/NBR9050_20\(1\).pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/NBR9050_20(1).pdf). Acessada em 01/09/2022.

LB. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência), nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2013.146-2015?OpenDocument. Acessada em 01/09/2022.

“Quando o invisível se torna visível, o olho demora a acostumar” - notas para um pensamento negro no cinema

Carla Ludmila Maia Martins

Linha temática: Educacional

Tipo: Ensaio

Logo no início de “Noir blue – deslocamento de uma dança”, a diretora Ana Pi nos diz que “é importante saber que o que eu tô vivendo agora é o futuro que alguém sonhou pra mim e é por isso que peço a bênção às pessoas mais velhas”. Me inspiro nessa abertura para iniciar minha fala: é importante saber que o que proponho pensarmos juntas agora é o futuro que pessoas com quem tenho travado diálogo constante sonham para si, para nós, desde muito tempo. E é por isso que peço a bênção – a licença, a permissão e a proteção – dessas pessoas para, do lugar que ocupo enquanto mulher, branca, descendente dos europeus colonizadores, poder ser porta-voz de um pensamento que só consigo acessar graças ao que aprendo com elas. Sendo assim, pretendo ocupar aqui menos o lugar de suposto saber e mais o lugar de quem quer aprender, com escuta e olhar abertos, o que essas pessoas têm a dizer e a ensinar.

Uma delas é a pesquisadora Kênia Freitas, que propõe dois conceitos centrais para abordagem do documentário negro contemporâneo: o conceito de afrofabulação e o de opacidade. Esse evoca também o pensamento de outra pesquisadora, Janaína Oliveira, que tem escrito e pensado bastante sobre o conceito de opacidade e sua dimensão produtiva na abordagem do cinema negro, a partir do pensamento de Edouard Glissant. Além desses dois conceitos, me interessa pensar junto com Tatiana Carvalho Costa a ideia de “quilombocinema”, tomando o quilombo como elemento central para pensar formas de agregação de realizadores, pesquisadores, críticos, curadores e produtores negros em prol de um programa ético e estético que tensiona os campos de produção do saber acerca do Cinema Brasileiro Contemporâneo.

No pensamento dessas três pesquisadoras – de quem tenho a sorte de ser contemporânea e com quem mantenho diálogo estreito – é decisiva a ideia de que é preciso refundar, repensar profundamente as formas de abordagem da presença negra no cinema, ultrapassando um regime de representação que reserva ao negro, à negra o lugar de um “outro” essencializado, subalterno, marcado pela diferença em relação ao sujeito branco, por sua vez universal. Minha proposta é justamente pensar como o cinema e a performance, em interseção, contribuem para essa refundação.

A tarefa me parece ser, portanto, nesse reconhecimento dos efeitos que a branquitude produz sobre os campos de saber instituídos, incluído os estudos de cinema, fundar novas epistemes, ler e buscar o pensamento de intelectuais negros que são frequentemente pouco ou mal lidos mesmo no Brasil, país fundado pela presença maciça de pessoas negras que chegaram de navio para uma existência escravizada, violentada, sendo forçadas a esquecer suas origens, seus saberes originários. Buscar um “pensamento escurecido”, como formula Tatiana Carvalho, contra o “esclarecimento” habitual que orienta as produções intelectuais

de nosso meio. Esse “pensamento escurecido” ofereceria não “um norte”, mas “um sul” – como propõe Kênia Freitas – para elaboração de uma epistemologia fundada sobre outras políticas de representação, menos determinadas e transparentes, mais opacas e fabulatórias, em que a presença negra se afirme “como uma potência que articula fabulação, invenção e restituição para a problematização e reinvenção da identidade negra com e no Cinema”, na proposição de Tatiana Carvalho Costa.

Feitas essas considerações iniciais, é preciso acrescentar que essa outra epistemologia, esse “pensamento escurecido”, não se encontra registrado apenas em textos, livros, teses, registros escritos, ao gosto da razão ocidental, mas expande-se para outras instâncias produtoras de saber e de sentir – novas formas de acessar os fenômenos do mundo. O cinema e a performance são artes que têm parte importante nessa produção. Surgem, para nosso ânimo, como ferramenta para muitas mulheres negras, ainda jovens, dispostas a refundar seu lugar no mundo, em conexão com seus antepassados e com seus futuros descendentes, como comprova essa breve lista de curtas metragens realizados por mulheres negras, todos com o ponto em comum nessa aposta fabulatória.

Nesse “quilombocinema”, libertos dos regimes de representação determinados – tomemos o realismo e a superexposição dos corpos negros em posições marginais, subalternas ou violentadas como o principal sintoma dessa determinado – essas mulheres inventam um outro mundo: um mundo emaranhado.

Denise Ferreira da Silva nos fala de um “mundo emaranhado”: uma composição infinita em que cada singularidade existente está sujeita a se tornar uma expressão possível de todos os outros existentes, com os quais ela está emaranhada para além do espaço e do tempo”. Isso exigiria, decerto, romper com a ordenação de mundo que já conhecemos, ordem que cria, entre outras aberrações, a ideia de raça e o racismo subsequente. O pensamento de Denise Ferreira da Silva anima as conversas intermináveis que tenho com essas três pesquisadoras, ao propor uma outra episteme, para que o mundo como o conhecemos possa ter fim e outro possa surgir, sob novas bases: não mais a separabilidade, a sequencialidade e a determinação – que funda a epistemologia moderna e justifica a ideia de uma diferença que separa e determina os corpos – mas novos agenciamentos, movido por um saber que não se orienta pela ciência moderna positivista. E se “o mundo ordenado” desse lugar ao “mundo como uma Plenitude”, - [ou o mundo emaranhado]?

Kbela, de Yasmin Thayná, é de 2015, ano em que concluí minha tese de doutorado. Naquele momento, eu observei a presença de realizadoras negras no cinema brasileiro contemporâneo pela chave da ausência. Uma ausência que, vim a entender com Kenia Freitas, “reforça o confinamento dos filmes dirigidos por mulheres e homens negros em uma categorização quase sempre apenas temática, com pouca atenção aos processos de invenção e subversão experimental, discursiva e narrativa deste cinema. Um confinamento que também destina o filme de autoria negra, sobretudo no campo documental, a uma restrição discursiva dentro do regime do verídico: a representação da experiência racial autobiográfica, o testemunho da opressão e a denúncia do racismo. De fato, em meu trabalho, analisei diversos documentários realizados por mulheres brancas que filmam mulheres negras, constatando a forma de representação dessas mulheres tomadas em situações de sofrimento: meninas que abortam ou engravidam precocemente, prisioneiras

que tem seus filhos na prisão etc. Mas não consegui apontar os caminhos para um cinema negro feminino para romper o confinamento. Os filmes faltavam. Certamente o recorte proposto não contribuiu muito: trabalhei com longas metragens lançados em circuito comercial, campo hegemonicamente branco, notoriamente masculino. Para observar a produção negra em toda sua riqueza e variedade, é preciso atentar para os locais não-hegemônicos: curtas, filmes experimentais. Mas mesmo esses não eram conhecidos por mim, lá em 2015. De lá para cá, a cena mudou, pois observamos a grata proliferação de filmes realizados por mulheres negras – curtas-metragens, em sua maior parte, experimentais, que experimentam com a linguagem como quem inventa para si outras formas de estar presente no imaginário simbólico que o cinema permite criar, como a lista que mostrei anteriormente comprova. *Kbela* é um desses curtas, para mim, um marco de uma retomada do processo em construção de um cinema negro no Brasil – como propôs Janaína Oliveira em 2016. Ela inclusive republica esse mesmo texto em 2018, dessa vez, afirmando os avanços desse processo, a ponto de já afirmar a existência de um conjunto de filmes lançados nesse intervalo de dois anos. São muitos os curtas-metragens lançados de meia década para cá, como mostra essa breve lista. Em comum, essas realizadoras apostam numa “prática fabulatória crítica e afrocentrada”, nas palavras de Freitas.

Nos dois curtas que tomamos para análise, a performance é estratégia central, decisiva. *Kbela* é um filme de 2015, realizado por Yasmin Thayná junto a um coletivo de mulheres negras. A identidade é uma questão central para esse filme, tomada menos como essência, local determinado, e mais como processo: estamos diante de um filme que explora não o que é “ser negra”, mas o que envolve “tornar-se negra” a partir do corpo, mais especificamente, do processo de incorporação e aceitação dos cabelos crespos. Organizado em três tempos, o filme inicia apontando o sintoma: as bocas que ofendem pessoas negras e sua aparência, as tentativas de modificar o cabelo – uma mulher sem cabeça derrama inúmeros produtos na cabeça que pousa ao seu lado, na tentativa de “melhoramento” do cabelo – e em cenas que expressam solidão, isolamento, não-aceitação e sofrimento. Na passagem para o segundo bloco, vemos a bela sequência de “desembranquecimento”: a atriz Izabel Zua retira da pele a tinta branca, encara a câmera. A seguir, duas mulheres em cena, uma a cortar o cabelo da outra – elas cantam durante esse ritual de amor e cuidado. A performance aqui é discreta, os gestos são os cotidianos – cortar e pentear os cabelos, gesto aparentemente banal, adquire força afirmativa e afetiva. Contrastando com a cena, vemos a seguir outra performance que nos apresenta uma mulher a usar seu cabelo como “bombril”, performance inicialmente pensada pela artista Priscila Rezende. Dessa vez, o recurso é o da ironia, numa apropriação que desloca o sentido do “cabelo bombril”: a performance toma a fala do opressor para desconstruí-la pela evidência de sua violência e de seu absurdo. Por fim, no terceiro bloco, as mulheres vestem seus turbantes, encaram a câmera, se preparam para a celebração que surge com os créditos finais. *Kbela* faz o círculo da solidão à companhia, do sofrimento à celebração, e assim fabula um “tornar-se mulher negra” que desafia a sobredeterminação pela apresentação de corpos negros que dançam, se alegram e se libertam da representação do opressor na afirmação de sua identidade e de sua diferença como locais de transformação, invenção e agência. “*Kbela* é um filme de celebração”, conclui Janaína Oliveira, celebração de um futuro porvir, alicerçado na recuperação do passado e no presente de uma construção coletiva que faz surgir uma outra história.

Noirblue, de 2018, insere-se no contexto de expansão e solidificação de um cinema negro no Brasil. Com *Kbela*, o filme compartilha do desejo de expressar processos de afirmação identitária que exigem deslocamentos e fabulação. Mas dessa vez, a ênfase recai sobre outra recuperação – não mais a recuperação do cabelo crespo, sua aceitação celebratória e amorosa, mas a recuperação e atualização da memória. A diretora e dançarina Ana Pi viaja, pela primeira vez, à África Subsaariana. No avião, ela conta, “todas as pessoas são negras, pela primeira vez. O piloto, sua equipe, as pessoas da primeira classe, e isso me faz entender imediatamente que essa não é uma viagem qualquer. Eu tô indo pra África Subsaariana pela primeira vez. Quando eu chego no controle de passaportes, um senhor me diz: Madame, vous êtes d’où? E eu respondo: Je suis Brésilienne. E ele diz: mas você sabe que você é daqui, né? Meu olho enche de lágrima e ao mesmo tempo eu sorrio e ele me diz: seja bem vinda de volta. Nesse instante, percebo que meu maior compromisso é estar (PAUSA) com os dois pés bem firmes.”

Já em sua abertura, *Noirblue* destaca o que será seu procedimento central: estar de volta, dar um laço, enquanto a dançarina enlaça-se no véu azul de sua dança, amarrar o passado ao presente de modo a criar o futuro, numa percepção temporal não sequencial, mas circular. Ana Pi firma-se em cada lugar que visita – e são muitos – postando-se com seu véu azul para executar seus movimentos de dança. O véu é azul, “azul de tão preto”. A cor azul, explica Ana Pi, não existia em idiomas antigos como japonês, hebraico e grego, por falta de referentes, elementos azuis que pudessem ser percebidos. Em muitos desses idiomas em que a palavra para designar a cor não existia, ela é criada a partir da cor preta. Assim, como explica Kenia Freitas, Ana Pi trabalha a derivação, a transmutação e a mutação entre o preto e o azul: “O que a artista pretende é justamente pensar a transposição da derivação etimológica do preto para azul da linguagem para a construção coreográfica, ensejando como gesto: uma dança azul que emerge dessas danças consideradas negras; formas sagradas, tradicionais e populares, como também as manifestações contemporâneas, ligadas às populações negras na África e suas diásporas.”

Esse trabalho de atualizar a tradição, reverenciar o sagrado sem abandonar o contemporâneo – uma longa sequência mostra a dança urbana dos gênios de Babi, com quem Ana Pi tenta aprender alguns passos – é conduzido pela voz da diretora, que elabora inúmeras reflexões sobre sua experiência na África. Em sua visita, que é de uma só vez inauguração e retorno, ela comenta como a cor da terra faz lembrar os bairros de sua infância no Brasil, recita as palavras novas, “que não deveriam ser novas, uma série de lugares que deveriam ser íntimos, uma série de histórias que deveriam ser contadas”. Também expõe o motivo do véu que a enlaça: “Esse véu me revela o que existe de mais escondido na história que me contaram”. O véu é elemento de suma importância aqui, pois aciona a preciosa ideia de opacidade, tal qual em Glissant: se as operações transparentes – tudo entender do outro – são redutoras, obrigam a “levar tua densidade a uma escala ideal que fornece elementos para comparações e julgamentos”, o direito à opacidade permite a “subsistência de uma singularidade não redutível”. Caduca assim, a operação binária – pensar em si, pensar o outro – em favor de uma diferença exaltante das humanidades, em que “qualquer outro é um cidadão e não mais um bárbaro”, o que está aqui está aberto, tanto de cá quanto de lá, um aqui-lá que não trama fronteiras, mas fundamenta relações em liberdade. Um emaranhado, como diria Denise Ferreira da Silva, em que cada ser singular está ligado aos demais existentes.

O que há de mais escondido na história que contaram à Ana Pi, e o que véu azul permite revelar à medida que encobre seu corpo preto e a paisagem africana, parece ser justamente essa outra leitura de mundo, essa nova episteme em que o saber passa também pelo corpo: “eu só acredito vendo com meus próprios olhos. Eu só acredito sentindo com os meus próprios poros”. Marcadas pela oralidade, muitas tradições africanas tomam o corpo como produtor de um saber próprio, singular, que consegue acessar o que a escrita verbal não acessa. No texto *Performances da oralitura: corpo, lugar da memória*, Leda Martins ressalta que, na etimologia bantu, do Congo, escrever e dançar derivam de uma mesma raiz. Sendo assim, a performance – arte que queremos pensar em suas interseções com o cinema a partir dos curtas metragens propostos nesta apresentação – torna-se também uma forma de escrita, escrita do corpo. “O corpo em performance é, não apenas, expressão ou representação de uma ação, que nos remete simbolicamente a um sentido, mas principalmente local de inscrição de conhecimento, conhecimento este que se grafa no gesto, no movimento, na coreografia; nos solfejos da vocalidade, assim como nos adereços que performativamente o recobrem.” (MARTINS, 2003, p. 66).

O corpo de Ana Pi, ao dançar com os bailarinos Gênios de Babi, executa com perfeição a dança que conhece pela primeira vez, como se os movimentos estivessem já inscritos. Os dançarinos então perguntam a ela, assombrados pela desenvoltura com que executa os passos: “se você nunca veio aqui, como é que você já conhecia?” E dançando ela responde: “porque a gente tá no futuro e no futuro nós falamos com as nossas próprias bocas, e no futuro a roda é ainda maior, e no futuro há espaço para coisas que a gente nem imaginou, que nem esse momento”.

No futuro, o mundo como o conhecemos – racista, misógino, triste e oh quão dessemelhante – pode enfim, chegar ao fim. E essa destruição, não tenho a menor dúvida, será operada por mãos femininas e negras. Não é a destruição operada pelos brancos – a bomba atômica, o navio negreiro. É uma destruição produtiva, construtora de mundos, é uma destruição estética, sensível, que faz ver o invisível, custe o que custar. Como afirma Jota Mombaça, “a pretitude é uma brecha. Uma brecha é um portal e todo portal depende de um campo de força. Se a modernidade é um regime de constrição telepática, a performance preta (criadora de portais e campos de força) é uma rebelião contra esse limite”.

Glissant sugere que, pela via da opacidade, a tendência a “compreender” perde sua centralidade. “Gesto de fechamento, quiçá de apropriação”, o autor propõe em seu lugar o gesto de “dar-com” – que cria uma abertura na totalidade. Nessa fenda espaço-temporal, o mundo em que mulheres negras dançam em júbilo e celebram sua força coletiva existe e resiste, prefigurando o real, sem determiná-lo. O real, por essa fenda, não é algo que se compreenda. Dá-se com ele, ele se apresenta. E ele também se inventa, a cada passo de dança, no emaranhado dos tempos. Pode ser que nosso olho – tão acostumado em buscar as evidências que podem guiar os caminhos da compreensão – demore a se acostumar. Mas essa me parece ser a grande tarefa de nosso tempo: dar-com o invisível, consentir com a opacidade. Como nos diz Ana Pi: “num primeiro momento, parece inexistente, parece invenção, depois são vultos e por fim se desenha com precisão. É dessa forma que a gente vai enxergando, o azul e o preto, o preto no azul. E eu sei que eu agora também tô sonhando com as pessoas que virão depois de mim. Além de azul e preto, essas pessoas vão ver todas as cores, todas as formas, sentir todos os cheiros, provar todos os sabores. Acho que isso é liberdade.”

CONTATOS

www.diversificasa.com.br/

www.linkedin.com/company/diversifica-s-a/

www.facebook.com/diversifica.sa

www.instagram.com/diversifica.sa/

contato@diversificasa.com.br

diversifica

