

***Evento foi moderado pela Diretora de Relações de Consumo e Comunicação da CNseg***

O Dia da Diversidade e Inclusão no Setor de Seguros, criado pela CNseg em 2019, é celebrado em 25 de setembro, visando fortalecer o compromisso do setor com as melhores práticas de diversidade e inclusão de talentos na carreira de em seguros. E para reforçar essa missão, a Confederação Nacional das Seguradoras realizou nesta data o webinar “O Papel das Empresas para a Urgente Superação do Racismo na Sociedade Brasileira”, da série CNseg Webinars.

O evento contou com a participação da executiva, comunicadora, mentora, consultora e ex-consulesa da França em São Paulo, Alexandra Loras; do Diretor-Executivo da FenaPrevi, Carlos de Paula; da Head de Energy da Austral Seguradora, Narely de Paula; da VP Financeira e CFO da Prudential do Brasil Seguros de Vida, Thereza Moreno, e do professor de Direito e Relações Internacionais da FGV-SP, Thiago Amparo, sendo mediado pela Diretora de Relações de Consumo e Comunicação da CNseg, Solange Beatriz Palheiro Mendes.

Na abertura do webinar, Solange Beatriz lembrou que, assim como a sociedade, as empresas não estão alheias ao problema do racismo e estão se movimentando para combatê-lo. Racismo que pode ser bem expresso em alguns números apresentados por ela, como o de apenas 6,3% de mulheres negras em cargos de gerência. No setor segurador, disse ela, apesar desse percentual também, ser baixo, é perceptível uma evolução gradativa. Várias são as iniciativas, o Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão, constituído no âmbito da Comissão de Recursos Humanos da CNseg, conta com representantes de diversas seguradoras “para permitir às empresas avançarem nas suas estratégias sobre o tema, por meio do compartilhamento das boas práticas”.

**Percepção x realidade**

Mas se os números não mentem, as percepções podem ser equivocadas. A ex-consulesa da França em São Paulo, Alexandra Loras, afirmou que quando chegou ao Brasil há 12 anos, imaginava que chegava ao país da democracia racial, onde não havia racismo, como sempre tinha ouvido. Apesar de o país ser composto por 56% de negros, não os encontrou em todos os espaços, mas predominantemente em funções subalternas, inclusive nas novelas e na publicidade. “O Brasil possui 118 milhões de negros, mas nunca se viu uma família negra vendendo margarina”, afirmou. E essa invisibilidade do negro, além de gerar um profundo impacto na autoestima dos mesmos, gera também perdas financeiras para as empresas, visto que só este grupo movimenta R\$1,9 trilhão por ano no Brasil. “Se considerássemos apenas a população negra brasileira, esta seria equivalente ao 17º país do mundo em termos de consumo, podendo integrar o G20”, afirmou.

Apesar de afirmar que as pessoas brancas de hoje não são responsáveis pela escravidão que existiu por mais de 300 anos no Brasil, ela disse que esse grupo tem “a chave do jogo”, devendo se tornar agente da transformação e se engajar na luta contra o racismo. Racismo que, segundo ela, não está só no outro, mas em todos nós, que somos “bombardeados pela mesma cultura, que ainda é machista, patriarcal e racista”.

**Racismo, um problema de toda a sociedade**

O professor Thiago Amparo seguiu na mesma linha de Alexandra, afirmando que a diversidade é muito positiva para as empresas, como constatado em pesquisas, pois grupos compostos por pessoas com experiências diversas são capazes de gerar produtos, serviços e comunicação mais inovadores e, conseqüentemente, mais lucrativos. Ainda assim, disse ele, das 500 maiores empresas brasileiras, 70% não possuem políticas para inclusão de mulheres e negros. E para que esse quadro possa se alterar, ele afirmou que as pessoas brancas precisam entender que o racismo não é um problema que diz respeito só aos negros, mas a toda sociedade, e “todos devem trabalhar para resolver esse problema”. Além disso, também é necessário entender as razões que perpetuam essa desigualdade e possuir estratégias e metas claras para combatê-la. “As empresas precisam investir em educação antirracista, discutindo o papel das lideranças e os vieses

inconscientes e conscientes que atrapalham o processo”.

Ele também citou o caso da empresa Magazine Luiza, que recentemente abriu processo seletivo de trainees apenas para pessoas negras e sofreu várias críticas por isso, mas que, segundo ele, está totalmente amparado pelo Estatuto da Igualdade Racial, que prevê a adoção de ações afirmativas por parte do Estado e da iniciativa privada para a “correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”.

### **A dificuldade de ser negro no Brasil**

Tendo conseguido escapar das estatísticas e se tornar uma liderança negra no meio empresarial, Narely de Paula, que entrou como estagiária e chegou à direção na Austral Seguradora, afirmou a que principal diferença entre ela e a maioria das outras mulheres negras é que ela teve mais oportunidades. Inclusive, disse, a oportunidade de poder discutir o tema do racismo e da diversidade dentro da empresa. “Ainda existe um discurso que alega que os negros não estão em muitos cargos de liderança porque não se esforçam o suficiente, ignorando que isso acontece, principalmente, pela falta de acesso. “É preciso deixar de acreditar em algumas crenças só para que os brancos possam se sentir mais confortáveis. Ser negro no Brasil vai muito além da questão fenotípica, passando pela forma com que são lidos e pelas situações às quais estão sujeitos”. Complementando, afirmou que “quando se fala em fazer um processo seletivo igual para todos, desconsideram-se todas essas questões. Não se trata de baixar a régua, mas mover essa régua para além do olhar do racismo”.

### **Além de imoral, o racismo é crime**

Por sua vez, Thereza Moreno, outra executiva negra do setor segurador, afirmou que combater o racismo é uma questão ética e moral e que, além de ser um grave problema social, é também um crime previsto em lei e precisa ser totalmente erradicado. Por isso, ela também acredita que as ações afirmativas são muito bem-vindas, pois os negros precisam se ver representados e, quando isso não acontece, dói. “Minha primeira chefe foi negra e atuária, como eu, e isso foi uma sorte danada. Mas eu não quero ser um exemplo, muito menos uma exceção. É tudo questão de oportunidade”.

Relatando a experiência em empresa, a multinacional Prudential, afirmou que, nos Estados Unidos, ela possui uma política forte de incentivo à diversidade, inclusive com uma Vice-Presidência de Diversidade e que, no Brasil, foi criado um comitê para a diversidade, que conta com diversos funcionários como voluntários. O Comitê, disse ela, começou a tratar dos pilares gênero e PCD (pessoas com deficiência) e hoje já trata de todos os pilares. O próximo passo será a contratação de um profissional para ficar totalmente dedicado à questão da diversidade. “É um passo importante na Prudential”, concluiu.

### **Os ganhos civilizatórios das ações afirmativas**

O Diretor-executivo da FenaPrevi iniciou sua fala afirmando que a situação do negro melhorou um pouco no Brasil, tanto que tem uma filha que pensa em fazer medicina, o que seria impensável há certo tempo. Por outro lado, ele também disse a dificuldade que teve certa vez para encontrar uma boneca negra para outra filha, causando espanto nas vendedoras de loja para quem perguntava.

Carlos De Paula, à semelhança dos demais, também defendeu ações afirmativas para aumentar o número de negros em cargos de direção, relatando o desconforto que sentiu diversas vezes ao constatar ser o único negro em espaços onde estava presente. “Com uma população composta por 56% de negros e pardos, é evidente que ações afirmativas podem trazer vários ganhos, não só civilizatórios, mas também econômicos e geopolíticos”. E mesmo onde há ações afirmativas implementadas, complementou, ainda há vários desafios para serem superados para que essas políticas sejam encaradas com normalidade. “O Brasil tem várias injustiças, mas com predileção pela cor da pele e por gênero”, concluiu.

Segundo ele, o desenvolvimento do microsseguro pode contribuir para a luta antirracista, pois está intrinsecamente relacionado ao desenvolvimento econômico dos grupos mais pobres, que são majoritariamente negros.

**Fonte:** CNseg, em 28.09.2020