

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, MUSEOLOGIA E TURISMO
DEPARTAMENTO DE DIREITO

DIVERSITY WASHING:

Corporatização da Diversidade, Capitalização da Discriminação

OURO PRETO

2023

THIAGO MONTEIRO FREIRE

DIVERSITY WASHING:

Corporatização da Diversidade, Capitalização da Discriminação

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Programa de Graduação do Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), na Escola de Direito, Turismo e Museologia (EDTM), no Departamento de Direito, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira

OURO PRETO

2023



FOLHA DE APROVAÇÃO

Thiago Monteiro Freire

DIVERSITY WASHING:

corporatização da diversidade, capitalização da discriminação

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovada em 30 de março de 2023.

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Doutora Natália de Souza Lisboa - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Mestranda Lorena Cristina de Araújo Campos - (Universidade Federal de Minas Gerais)

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 31/03/2023



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 31/03/2023, às 12:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0502282** e o código CRC **BB5DC215**.

*"Gênero não é um substantivo,
é um verbo.
Ele age, é executado, está em
ação e está sempre em
movimento."*

Judith Butler

AGRADECIMENTOS

Gostaria de aproveitar este espaço para expressar minha gratidão a todos aqueles que me apoiaram durante a jornada de escrita deste trabalho acadêmico e de toda a minha graduação.

Primeiramente, agradeço a meu pai Jefferson pelo apoio incondicional e incentivo ao longo dos anos. Seu amor, paciência e suporte financeiro foram fundamentais para que eu pudesse concluir esta etapa da minha vida. Independente de qualquer coisa você é sempre meu porto seguro.

Também gostaria de agradecer à minha orientadora Prof. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira. Desde a minha passagem pela Ouvidoria Feminina sempre me incentivou nas pesquisas de gênero e decolonialidade. Obrigado por sua dedicação e orientação ao longo do processo de pesquisa e escrita deste TCC. Suas sugestões, críticas e encorajamento foram essenciais para minha formação enquanto pesquisador.

Não posso deixar de expressar minha gratidão aos meus amigos de curso (dirmigos), que me apoiaram emocionalmente e me ajudaram a superar os desafios desta jornada. O conhecimento se constrói no coletivo.

Por fim, gostaria de agradecer a casinha que me acolheu no final da graduação., República Feitiço obrigado por me receber tão bem, a amizade e o companheirismo foram um refúgio para os dias de desânimo.

Os últimos meses têm sido complicados para mim, pois compreender a minha identidade como pessoa trans nesta sociedade não tem sido fácil.

Então, dedico a presente pesquisa também para todas as pessoas trans que não tiveram a oportunidade de concluir sua formação acadêmica ou que não tiveram acesso à educação em condições igualitárias.

RESUMO

A presente pesquisa jurídico-sociológica pretende analisar políticas empresariais de diversidade em empresas brasileiras e como essas podem impactar na redução da discriminação interseccional de gênero, sexualidade e raça no mercado de trabalho. Para isso, observou-se o conceito de gestão de diversidade e suas críticas, além das concepções da teoria *queer* e decolonial. Por fim, foi feita investigação das políticas de diversidade de duas empresas -Magazine Luiza e Carrefour - visando investigar se as políticas de gestão de diversidade pretendem somente obter valores econômicos, sem enfrentar os valores culturais que ensejam a discriminação interseccional no ambiente de trabalho brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. *Diversity Washing*. Políticas de diversidade Discriminação. Interseccionalidade.

ABSTRACT

The present legal-sociological research aims to analyze diversity policies in Brazilian companies and how they can impact the reduction of intersectional discrimination based on gender, sexuality, and race in the job market. To do so, the concept of diversity management and its critiques were observed, as well as the conceptions of queer and decolonial theory. Finally, an investigation was conducted on the diversity policies of two companies - Magazine Luiza and Carrefour - to investigate whether diversity management policies aim only to obtain economic values without addressing the cultural values that underlie intersectional discrimination in the Brazilian workplace.

KEYWORDS: Labour Law. Diversity Washing. Diversity Policies. Discrimination. Intersectionality.

LISTA DE ABREVIATURAS

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

LGBTQIA+ - Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, queer, intersexo e assexuais, sendo o + referente a outras orientações sexuais ou identidades de gênero fora do padrão cisheteronormativo.

MPT - Ministério Público do Trabalho

ONG - Organização não-governamental

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DIVERSIDADE: CONCEITO(S) EM DISPUTA	12
2.1 Raça e gênero nas relações laborais brasileiras: o poder da colonialidade	12
2.2 Diversidade e teoria queer: atravessando as dissidências sexuais e de gênero	15
2.3 Colonialidade de Gênero: raça, gênero e sexualidade como formas de opressão	16
3 O QUE SÃO POLÍTICAS EMPRESARIAIS DE DIVERSIDADE?	19
3.1 Conceito de diversity washing	19
3.2 Conceito de políticas empresariais de diversidade	21
4 ESTUDO DE CASOS	24
4.1 Caso Magazine Luiza	24
4.2 Caso Carrefour	29
5 CORPORATIZAÇÃO DA DIVERSIDADE, CAPITALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO	34
6 CONCLUSÃO	38
7 REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa jurídico-teórica (GUSTIN, DIAS, 2013) visa analisar criticamente políticas de gestão pautadas em diversidade nas empresas brasileiras. Pretende-se averiguar se tais políticas, em um contexto capitalista, realmente têm o objetivo de diminuir a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho ou se visam somente obter valores econômicos provenientes da diversidade corporativa, sem enfrentar valores culturais que ensejam a discriminação interseccional¹ no ambiente de trabalho brasileiro.

Portanto, objetiva-se compreender se tais políticas de gestão pautadas em diversidade nas empresas brasileiras são apenas *diversity washing*, que consiste em práticas empresariais que promovem uma imagem de inclusão, mas não implementam efetivamente políticas ou ações concretas para promover a cultura de diversidade em seus ambientes de trabalho. O termo *diversity washing* advém de um conceito mais conhecido, o *greenwashing*, que é a prática de empresas que usam a sustentabilidade como um artifício de marketing para melhorar sua imagem pública, mas que não estão realmente comprometidas em práticas ambientalmente responsáveis.

O tema é relevante, pois, mesmo com o aumento de políticas empresariais de diversidade na contemporaneidade, aparentemente não houve a diminuição da discriminação interseccional de gênero e raça em termos estruturais no mercado de trabalho, tendo em vista que tais estratégias de gestão estão sempre articuladas com a lógica do capitalismo racista e sexista, derivada da colonialidade do poder² (QUIJANO, 2005; LUGONES, 2008). A importância desta pesquisa jurídico-descritiva também advém da incipiência de uma bibliografia jurídico-trabalhista, especialmente brasileira, que versa sobre esse tema-problema (GUSTIN, DIAS, 2013)

A pesquisa desenvolvida é jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2013), uma vez que pretende-se analisar a relação do fenômeno jurídico com o fato social, ou seja, percebe-se que o conceito de *diversity washing* seria o fato social e o Direito do Trabalho uma variável dependente dessa circunstância da sociedade. Para isso, é utilizada a revisão bibliográfica

¹ A interseccionalidade, refuta o enclausuramento dos grandes eixos de diferenciação social, como as categorias de gênero, classe, raça, deficiência, idade e orientação sexual. Para Kimberlé Williams Crenshaw, a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação (CRENSHAW, 2002)

²

documental, com o procedimento de análise qualitativa de conteúdo de políticas de diversidade de duas empresas: Magazine Luiza e Carrefour (GUSTIN, DIAS, 2013).

A pesquisa é interdisciplinar, pois abrange setores de conhecimento de ramos do Direito do Trabalho, Direitos Humanos e Direito Constitucional, assim como estudos de áreas conexas, como Administração, Sociologia do Trabalho, estudos decoloniais e de gênero.

Segundo a classificação de Miracy Gustin e Maria Tereza Fonseca Dias (2013), esse estudo afirma-se como jurídico-teórico, uma vez que pretende utilizar processos discursivos e argumentativos para legitimar as formulações propostas. Além disso, o estudo trata do tipo jurídico-descritivo, na medida em que se propõe a descrever o que é *diversity washing* e quais as suas influências no mercado laboral brasileiro (GUSTIN, DIAS, 2013).

Para tanto, após esta breve introdução, no segundo capítulo é feita a conceituação das diversidades e das discriminações de raça, gênero, e sexualidade, a partir da perspectiva da teoria *queer* e teorias decoloniais de gênero e raça.

No terceiro capítulo é realizada a caracterização do termo que dá título ao trabalho, *diversity washing*, assim como a conceituação das políticas empresariais pautadas em diversidade, perpassando pela concepção de ações afirmativas e gestão de diversidade.

No quarto capítulo, parte-se para os estudos dos casos das empresas Magazine Luiza e Carrefour, com a análise de suas políticas de diversidade. Por fim, no último capítulo, utilizando dados estatísticos e análises provenientes desta pesquisa, visa-se responder se as políticas empresariais de diversidade realmente podem ser utilizadas como instrumentos para diminuir a discriminação de raça e gênero dentro do mercado de trabalho brasileiro.

2 DIVERSIDADE: CONCEITO(S) EM DISPUTA

Para podermos adentrar o tema central deste trabalho, precisamos nos atentar às concepções que fundamentam o conceito de *diversity washing*. O conceito chave do tema é a diversidade, que, no entanto, não é um conceito unívoco: não existe apenas uma única definição do que é diversidade.

A ideia de diversidade e do diverso advém de uma dicotomia instaurada na modernidade, proveniente da colonialidade do saber (QUIJANO, 2005). Para afirmar a superioridade de certas identidades, outras são classificadas dialeticamente como diferentes, distintas, desiguais – e inferiores. Logo, para classificar o diverso, necessariamente deve-se compreender o que é igual, o que é semelhante, o que é hegemônico. Quem seria esse sujeito dominante?

2.1 Raça e gênero nas relações laborais brasileiras: o poder da colonialidade

A colonização é um processo altamente importante para o entendimento das relações sociais que permeiam o mercado de trabalho brasileiro contemporâneo, porque a construção colonial do conceito fenotípico de raça tem grande influência na divisão social do trabalho no Brasil.

Na colonização das Américas, a raça foi imposta pelo colonizador branco europeu como uma identidade geopolítica, ligada às diferenças fenotípicas entre determinados grupos de seres humanos. As relações sociais, portanto, baseadas no conceito fenotípico de raça, tornaram-se relações de hierarquia e dominação. Conforme Quijano (2005), novas identidades sociais foram criadas pelo colonizador europeu na invasão das Américas, como “índios”, “negros” e “brancos”. “Desse modo, a raça converteu-se no primeiro critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade.” (QUIJANO, 2005, p 118).

Como estratégia da categorização racista da sociedade, o colonizador branco europeu impôs o mito da “trajetória do desenvolvimento”, no qual a civilização menos evoluída, “selvagem”, seria aquela mais próxima da natureza, em uma oposição dicotômica à sociedade civilizada, caracterizada pela Europa e sua cosmologia.

O fato de que os europeus ocidentais imaginaram ser a culminação de uma trajetória civilizatória desde um estado de natureza, levou-os também a pensar-se como os modernos da humanidade e de sua história, isto é, como o novo e ao mesmo tempo o mais avançado da espécie (QUIJANO, 2005, p. 122)

Além de forjarem essa narrativa, os europeus estabeleceram e difundiram essa perspectiva histórica como universal, estabelecendo um novo padrão mundial de poder, que ocupava todos os campos de existência social: o conhecimento, o trabalho, o gênero e as formas de autoridade coletiva. Este padrão foi denominado de colonialidade do poder, com o objetivo de demonstrar que tais estruturas de dominação impostas na colonização das Américas não terminaram com o fim formal do colonialismo, refletindo-se nas relações sociais contemporâneas (QUIJANO, 2005).

A colonialidade do poder impôs o Estado-nação como forma central de controle da autoridade coletiva; a instituição da família burguesa-branca cisheteronormativa predominou no controle do gênero; o paradigma eurocêntrico como forma hegemônica de produção de conhecimento; e a divisão racista como mecanismo de controle das relações laborais.

A construção racial fenotípica foi o critério utilizado para a divisão social do trabalho no mundo colonizado, levando à submissão dos povos indígenas e negros ao regime de servidão e escravidão, respectivamente (QUIJANO, 2005). Esse trabalho forçado e exaustivo, juntamente com as doenças e guerras, resultou no genocídio em massa dessas pessoas, consideradas não-humanas por serem “não-brancas”. Somente pessoas brancas europeias podiam exercer trabalho livre e ocupar posições de poder (QUIJANO, 2005).

Sob a perspectiva da colonialidade do ser, cunhada por Nelson Maldonado-Torres (2008), o processo de escravização no Brasil não se limita à mera mercantilização dos corpos negros e à estratificação social do trabalho. Trata-se de uma zoomorfização do ser negro, na qual a humanidade é negada aos indivíduos com base em sua raça. Isso vai além da autovalorização do tempo excedente que é comum em outras formas de trabalho capitalista que também afetam pessoas brancas. Essa colonialidade do ser continua a impedir, até hoje, a inclusão plena das pessoas negras na categoria jurídica de humanidade (CORRAIDE; PEREIRA, 2021).

A concepção de que a subjetividade negra é anti-humana ainda é perpetuada por instituições autodeclaradas democráticas da modernidade, que foram construídas sobre a base da naturalização da anti-negritude pelo Estado, incluindo o próprio sistema jurídico. Nesse

sentido, a desumanização dos negros é um processo que continua em curso e não se limita ao passado.

A divisão racial do trabalho na América Latina foi articulada com as relações de dominação de gênero: quanto mais “inferiores” eram suas raças, maior sua objetificação sexual (MURADAS, PEREIRA, 2018). No entanto, a exploração da mulher na América Latina colonial vai muito além da exploração sexual, resultando em uma colonialidade do gênero³, fruto da articulação da colonialidade de poder, saber, ser, natureza e linguagem (LUGONES, 2014). Como salienta María Lugones (2014), a imposição colonial moderna de um sistema de gênero opressivo e racialmente diferenciado não pode ser reduzida apenas como circulação de poder que organiza a esfera sexual e doméstica, oposta ao domínio público da autoridade e à esfera do trabalho assalariado.

A caracterização das mulheres europeias brancas como sexualmente passivas e fisicamente frágeis tornou a posição das mulheres “não-brancas” caracterizada como objeto sexual, mas também suficientemente fortes para aguentar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico (LUGONES, 2008).

Por outro lado, a exploração e a expropriação do trabalho escravizado e servil, articulado ao gênero e à raça, gerou riquezas que permitiram à Europa se consolidar como o berço hegemônico do capitalismo, aliando-se o poder econômico à opressão racista, sexista e geopolítica. Mesmo depois da abolição formal da escravidão, os reflexos deste sistema colonial de raça e de gênero persistiram no Brasil.

Como resultado, as decisões relacionadas à organização política e social continuaram a ser determinadas por uma minoria branca masculina, que controlava o poder econômico. “Isto coloca uma situação aparentemente paradoxal: Estados independentes e sociedades coloniais” (QUIJANO, 2005, p. 134).

Nesse sentido, a independência colonial é considerada uma ilusão para as categorias raciais e de gênero, consideradas inferiores na colonização, uma vez que a libertação dessas pessoas nunca realmente aconteceu. A opressão inferiorizante também se opera em relação à sexualidade e à identidade de gênero, como veremos a seguir sob o marco da teoria *queer*.

³ Lugones (2014, p. 941) denomina a análise da opressão de gênero racializada capitalista de “colonialidade do gênero” e a possibilidade de superar a colonialidade do gênero de “feminismo decolonial”. Segundo a autora (2014, p. 941), a colonialidade do gênero permite compreender a opressão como uma interação complexa de sistemas econômicos, racializantes e engendrados, na qual cada pessoa no encontro colonial pode ser vista como um ser vivo, histórico, plenamente caracterizado.

2.2 Diversidade e teoria *queer*: atravessando as dissidências sexuais e de gênero

No primeiro capítulo intitulado de seu livro “Manifesto Contrassexual”, Preciado (2014) propõe uma análise crítica da diferença de gênero e sexo, frequentemente explicados de forma essencialista e biológica na heteronormatividade. O autor não rejeita a hipótese das construções sociais ou psicológicas de gênero, mas as recontextualiza como mecanismos de um sistema tecnológico mais amplo (PRECIADO, 2014).

Segundo Preciado, tanto o sexo, o gênero e a sexualidade seriam resultados de dispositivos inscritos em um sistema tecnológico e sociopolítico complexo. Preciado argumenta que termos como "homem", "mulher", "homossexual", "heterossexual" e "transexual" não passam de máquinas, produtos, instrumentos, redes, conexões, fluxos de energia e de informação, usos e desvios que incidem sobre o corpo (PRECIADO, 2014, p. 22)

Para Preciado (2014), a tecnologia não se limita aos objetos físicos, como computadores ou smartphones, mas também inclui dispositivos sociais, políticos e culturais, que moldam e regulam as relações humanas. Isso inclui desde a linguagem e a comunicação, até as práticas médicas e farmacêuticas.

Assim, o gênero e a sexualidade são construídos por meio de dispositivos tecnológicos que produzem corpos e identidades padronizadas e normativas. Esses dispositivos tecnológicos criam categorias binárias e hierárquicas, como homem/mulher, heterossexual/homossexual, e produzem corpos normativos que são considerados desejáveis e aceitáveis (PRECIADO, 2014)

Paul B. Preciado faz parte de uma corrente de pensamento titularizada como teoria *queer*. A teoria *queer* tem como objetivo questionar as verdades universais presentes nas teorias, problematizando todo conhecimento hegemônico, especialmente no tocante à sexualidade e à identidade de gênero (PRECIADO, 2014).

O enfoque do presente tópico é apresentar como os conceitos de gênero e sexualidade são na verdade mecanismos de manutenção da visão hegemônica cisheteronormativa, o que perpetua opressões em face de pessoas concebidas como “diferentes”, impactando no conceito de diversidade.

Assim como a concepção de sujeito, gênero é algo que fazemos, não é algo que somos (BUTLER, 2017). Todo gênero é por definição não-natural, motivo pelo qual é necessário desfazer a conexão compulsória entre sexo/gênero/desejo, a exemplo de se eu nasço com uma

vagina, sou mulher e me sinto atraída sexualmente por um homem. Não há relação necessária entre o corpo de alguém, seu gênero e sua orientação sexual. A teoria *queer* rompe com o binarismo de gênero, com dispositivos⁴ que determinam o que é feminino e o que é masculino. Há uma infinidade de gêneros entre os dois extremos falsamente estáveis que foram construídos socialmente. Logo, o gênero também é um devir e não um estado estático ontológico: é um verbo, não é um substantivo, é um fazer em vez de ser (BUTLER, 2017).

Nesse sentido, se tanto o gênero quanto sexo são construtos discursivos contínuos, que atendem a uma norma cultural heterocisnormativa, estes não são naturais ou pré-constituídos (BUTLER, 2017). Consequentemente, é possível performá-los de maneiras não binárias, não heterocisnormativas, de formas inesperadas e subversivas (BUTLER, 2017). Rompe-se com o binarismo de gênero, de modo que qualquer performatividade de gênero dissidente é considerada abjeta.

Abjeto é aquilo que é rejeitado e expelido pelo sujeito e do sujeito (BUTLER, 2017). O que causa abjeção é aquilo que perturba a ordem, a identidade, o sistema; é o ambíguo, o misturado, o impossível de definir (BUTLER, 2017). Conforme Butler (2017), o homossexual é o abjeto para o heterossexual, mas que constitui o heterossexual: a identidade é intrinsecamente uma relação de oposição, o que impacta diretamente no conceito de diversidade. Por outro lado, é também na fronteira das zonas de abjeção que movimentos e estratégias de resistência se estabelecem.

Para entender como as dissidências sexuais e de gênero se aproximam da realidade brasileira, crucial é analisar o conceito de colonialidade de gênero, para compreender o sistema moderno/colonial, que articula raça a estes eixos de opressão.

2.3 Colonialidade de Gênero: raça, gênero e sexualidade como formas de opressão

O conceito binário de gênero presente na cultura da América do Sul foi pautado e disseminado pela colonização europeia (LUGONES, 2008). De maneira distópica, a colonização das Américas impôs a Europa e o europeu como o centro da civilização mundial

⁴ Foucault identifica um “dispositivo” da sexualidade neste conjunto de práticas, discursos, investimentos econômicos e simbólicos, poderes que gerenciam et produzem a sexualidade no vórtice das relações sociais (FOUCAULT, 1976) O dispositivo da sexualidade cria os corpos sexuais e neles insere a natural binariedade: a heterossexualidade passa a ser a expressão da norma, da lei, da crença, da ciência, do próprio sujeito.

(QUIJANO, 2005). A cultura europeia foi relacionada ao avanço da espécie humana, estabelecendo uma hegemonia do saber do ser ao redor do globo (QUIJANO, 2005). As categorias hegemônicas que surgiram nessa época, a exemplo do sistema binário de gênero, foram eixos fundamentais para a exploração das pessoas e a estratificação das sociedades colonizadas (LUGONES, 2008). A binaridade de gênero foi estabelecida como um pressuposto natural, como se essa dicotomia hierárquica entre homens e mulheres fosse um fato puramente biológico (LUGONES, 2008).

Tradicionalmente, a sociedade “ocidental” e o Direito categorizam as pessoas hierarquicamente em dois gêneros (homem e mulher), o que é denominado de sistema binário de gênero. Essa classificação dicotômica, conforme Lugones (2008), foi disseminada ao redor do mundo pela colonização europeia, que impôs sua cultura aos povos colonizados visando dominá-los.

A colonização foi um marco importante para a difusão de uma epistemologia branca, capitalista, cisgênera, masculina, bem como para o sistema binário de gênero, imposto às populações colonizadas. Esse modelo de binariedade hierarquizada é denominado por Lugones (2008) de colonialidade de gênero, o que, conseqüentemente, gera violência e discriminação para aqueles que não se enquadram neste sistema.

Como ressalta Lugones (2008), algumas sociedades pré-colonização apresentavam estruturas sociais que não seguiam os padrões cis-heteronormativos pautados pelos colonizadores europeus. Em outros termos, não havia uma dicotomia social em que existiam somente dois gêneros, tampouco uma sexualidade heterossexual a ser seguida (LUGONES, 2008). As divisões sociais de gênero e sexualidade eram mais fluidas, pois não existiam categorias herméticas do que era homem, mulher e outras possibilidades de performance da identidade (OYĚWÙMÍ, 2004). Conforme Oyěwùmí, antes da colonização, o gênero binário não era um princípio organizador na sociedade Iorubá, por exemplo (OYĚWÙMÍ, 2004).

As estruturas de opressão racializadas de gênero e sexualidade criadas na colonização das Américas se perpetuam até hoje na contemporaneidade, sendo possível constatá-las em vários setores da nossa sociedade, inclusive no Direito do Trabalho.

O sistema binário de gênero é reforçado pelo Direito, uma vez que em vários países, como o Brasil, só se permite duas possibilidades de registro: masculino e feminino. Contudo, essas duas possibilidades não conseguem abranger a complexidade e multiplicidade do ser

humano, pois, “no fundo, o gênero é relacionado a normas e convenções culturais que variam no tempo e de sociedade para sociedade” (MISKOLCI, 2012, p. 31-32).

Lugones (2014) afirma que a binariedade de gênero é uma imposição colonial, não só de um sistema dicotômico-racista hierárquico, mas também opressivo e discriminatório, que perdura nas relações sociais contemporâneas, inclusive laborais, o que irá definir o que é diverso e o que é hegemônico no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a cisheternormatividade, o patriarcado e o racismo são características hegemônicas impostas pela colonialidade de gênero, o que deve ser desnaturalizado, para se alcançar uma compreensão de diversidade na contemporaneidade (LUGONES, 2008).

Desse modo, nesta pesquisa, entende-se que o conceito de diversidade não pode estar apartado da interseccionalidade. A interseccionalidade, conceito fruto de estudos e movimentos feministas negros e lésbicos, refuta o enclausuramento dos grandes eixos de diferenciação social, como as categorias de gênero, classe, raça, deficiência, idade e orientação sexual. Para Kimberlé Williams Crenshaw, a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação (CRENSHAW, 2002, p. 177). Conforme Crenshaw (2002, p. 177), trata-se de um conceito que aborda especificamente a forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes. Assim, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Portanto, por uma perspectiva decolonial de gênero, a diversidade é pautada em um movimento político e teórico de desprendimento de uma concepção unívoca e superior de humanidade, o que impõe a pluralização de culturas, vivências e cosmologias, enfrentando discriminações interseccionais de gênero, raça, classe, sexualidade, deficiência, idade, religião, ou seja, todas as características dissidentes do paradigma de sujeito derivado do sistema moderno/colonial (LUGONES, 2014). Com o conceito de diversidade estabelecido, partimos agora para a delimitação do termo *diversity washing*.

3 O QUE SÃO POLÍTICAS EMPRESARIAIS DE DIVERSIDADE?

3.1 Conceito de *diversity washing*

O termo "diversity washing" é utilizado para descrever a prática de empresas ou organizações que promovem uma imagem de diversidade e inclusão, mas não implementam efetivamente políticas ou ações concretas para promover a diversidade em seus ambientes de trabalho. (BAKER et al, 2022)

Essas empresas, muitas vezes, usam a diversidade como um artifício de marketing para melhorar sua imagem no mercado ou para atrair um público mais diverso, mas não têm um compromisso genuíno com a inclusão e a equidade. Isso pode levar à falta de diversidade real dentro da empresa, bem como à marginalização e exclusão de empregados pertencentes a grupos historicamente subalternizados.

O termo *diversity washing* advém de um conceito mais conhecido, o *greenwashing*, que é a prática de empresas que usam a sustentabilidade como um artifício de marketing para melhorar sua imagem pública, mas que não estão realmente comprometidas em práticas ambientalmente responsáveis. (NETTO et al., 2020)

Assim como o *greenwashing*, o *diversity washing* é uma crítica à ideia de que a diversidade é apenas uma questão de aparência e não deve ser tratada como um direito fundamental. Ambos os termos destacam a importância de práticas genuínas e autênticas em relação a questões importantes para a sociedade, seja a sustentabilidade ambiental ou a diversidade e inclusão.

Portanto, expressão *diversity washing* denuncia que a diversidade não é apenas uma questão de quantos empregados pertencem a grupos marginalizados, mas sim de como a empresa trata tais trabalhadores e trabalhadoras, e se esforça para criar um ambiente inclusivo e acolhedor para todos os membros de sua equipe.

No Brasil, o direito fundamental à diversidade no trabalho começou a ser discutido na década de 80, mais especificamente a partir da Constituição de 1988. A Constituição brasileira possui grande enfoque normativo na proteção de direitos sociais relacionados ao trabalho, tais como condições laborais justas, proteção do mercado de trabalho da mulher e vedação à discriminação racial.

Contudo, foi somente nos anos 90, com a abertura da economia para o mercado externo, que o tema diversidade foi inserido no contexto corporativo. Com a vinda das multinacionais estadunidenses, as políticas de gestão de diversidade começaram a ser inseridas nas empresas do país.(FLEURY, 2000)

No Brasil, Maria Tereza Leme Fleury (2000) apresentou um dos primeiros conceitos de diversidade na administração, trazendo uma visão corporativa sobre o tema. Fleury (2000) afirma que a gestão de diversidade irá proporcionar um número maior de mulheres, negros e gays dentro das empresas. Contudo, a autora destaca que tais políticas empresariais estão sempre imbricadas com a lógica capitalista (FLEURY, 2000).

Para ela, a diversidade refere-se à presença de diferenças entre as pessoas que compõem uma organização, sejam elas de gênero, raça, idade, orientação sexual, habilidades, formação acadêmica, experiências de vida, entre outras. Segundo Fleury (2000), a diversidade não deve ser vista como um problema a ser resolvido, mas sim como um fato que deve ser compreendido e valorizado. A autora defende que a diversidade traz benefícios para as organizações, pois permite a criação de equipes mais criativas, inovadoras e capazes de lidar com desafios complexos (FLEURY, 2000).

No mesmo sentido, para a recente pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, a diversidade é ainda examinada sob um ponto de vista pragmático, como algo a ser utilizado para alcançar benefícios como inovação e criatividade (FRAGA *et al*, 2022). Contudo, de acordo com Michetti, “tal discurso tem sido concebido como capital ou recurso humano, aparecendo como ativo simbólico na esfera das trocas comerciais globais, e é ainda operado como uma espécie de lastro que legitima a conversão de capital econômico em capital/poder político” (MICHETTI, 2017, p. 1).

A inclusão de políticas de diversidade em empresas deve ser levada extremamente a sério, porque uma aplicação por razões exclusivas de marketing pode levar a utilização de pessoas diversas como “tokens”. O termo "tokenismo" foi cunhado pela socióloga americana Rosabeth Moss Kanter, em seu livro "Men and Women of the Corporation", publicado em 1977. Kanter (1977) usou o termo para se referir à prática de incluir mulheres e pessoas “não-brancas” em posições de liderança nas empresas, mas sem que houvesse um real compromisso com a igualdade e a equidade de oportunidades.

Kanter (1977) argumenta que as poucas lideranças do gênero feminino em uma corporação predominantemente masculina enfrentam altas pressões de desempenho,

isolamento social e julgamentos estereotipados. A autora define um “token” como um membro de uma minoria numérica (normalmente 15% ou menos) em um ambiente com um grupo dominante homogêneo e prevê que qualquer minoria extrema enfrentará a mesma situação (KANTER, 1977).

Os “tokens” são considerados mais como símbolos representativos de um grupo do que como indivíduos. Eles estão presentes como representantes de uma comunidade, o que implica responsabilidades adicionais, como educar a sociedade em geral e articular uma voz coletiva - ignorando nuances ou diferenças existentes dentro de grupos marginalizados e supondo que todos os seus membros têm o mesmo pensamento e comportamento (KANTER, 1977).

O tokenismo pode ter efeitos negativos tanto para a pessoa incluída, quanto para o grupo como um todo. A pessoa pode se sentir isolada e sobrecarregada ao ser a única representante de sua identidade no ambiente em questão, e pode enfrentar dificuldades para se expressar e se integrar. Além disso, a inclusão de um ou alguns indivíduos de um grupo marginalizado pode servir para encobrir a falta de diversidade e inclusão em outros níveis ou áreas, perpetuando a desigualdade interseccional.

Por isso, é importante que a diversidade e a inclusão sejam encaradas como um compromisso contínuo, que vai além da mera inclusão de indivíduos isolados em determinados espaços ou situações. É preciso adotar medidas estruturais que promovam a igualdade e a equidade em todas as áreas e níveis da organização ou grupo, visando a criação de ambientes verdadeiramente inclusivos e diversos. Para tanto, é necessário analisar o conceito de políticas empresariais de diversidade.

3.2 Conceito de políticas empresariais de diversidade

Conforme a narrativa hegemônica, as políticas de diversidade em empresas surgiram na década de 1960, nos Estados Unidos, como resposta aos movimentos sociais e às legislações de igualdade de oportunidades nos quadros de trabalho. (SARAIVA, IRIGARAY, 2009).

Na década de 60, o *Affirmative Action* – política de ações afirmativas - foi estabelecido como uma resposta à discriminação racial que era observada nas empresas e instituições de ensino nos Estados Unidos. As empresas que possuíam contratos com o

governo ou recebiam recursos e benefícios Estatais eram obrigadas por regulamentação federal a avaliar a diversidade em seu corpo de funcionários e buscar equilibrar sua composição em relação à diversidade. Os grupos incluíam mulheres, hispânicos, asiáticos e indígenas (FLEURY, 2000)

Nos anos 80 e 90, a diversidade tornou-se uma questão de negócios, à medida que as empresas perceberam os benefícios financeiros e estratégicos de ter um quadro diversificado (SARAIVA, IRIGARAY, 2009). Na década de 1980, surgiram vários estudos sobre a diversidade da força de trabalho, questionando a visão predominante de que as diferenças individuais tinham pouca influência no ambiente e nos resultados das organizações (SARAIVA, IRIGARAY, 2009). A partir dessa crítica inicial, a gestão da diversidade foi desenvolvida como uma abordagem instrumental para transformar preocupações sociais em resultados econômicos tangíveis (SARAIVA, IRIGARAY, 2009).

No Brasil, a discussão sobre o tema da diversidade se consolidou a partir das diretrizes de empresas multinacionais que operam no país, com o objetivo de aplicar as políticas e as melhores práticas de gestão existentes em suas matrizes no exterior (FLEURY, 2000). A partir de 1990, com a abertura do mercado nacional as empresas multinacionais americanas entraram com filiais no mercado brasileiro e com isso também aplicaram suas políticas de gestão de diversidade no mercado de trabalho nacional.

De acordo com a contextualização histórica apresentada por Fleury (2000), o Programa Nacional de Direitos Humanos foi criado em 1996, com o objetivo de implementar tratados internacionais aos quais o Brasil havia aderido. Um desses tratados é a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a discriminação nas relações de emprego, ratificada pelo governo brasileiro em 1965. No entanto, foi somente em 1995 que o governo solicitou cooperação técnica à OIT, em resposta às acusações de representantes dos trabalhadores sobre o não cumprimento de compromissos assumidos pelas empresas (FLEURY, 2000).

De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), a gestão da diversidade nas organizações teve suas origens nas ações afirmativas. A premissa subjacente às ações afirmativas é a ideia de que é necessária uma intervenção política e jurídica para reverter as desigualdades observadas em determinadas sociedades. Nessa perspectiva, as ações afirmativas são políticas públicas específicas destinadas a membros de grupos sociais, que sofrem várias formas de exclusão social, sem tratamento igualitário no acesso e na obtenção de oportunidades.

Contudo, essa não é mais a perspectiva das políticas de diversidade das empresas. Com os estudos de desempenho da diversidade, as ações afirmativas que foram impostas pelo *Affirmative Action* se transformaram na gestão de diversidade. Nesse sentido, os argumentos que antes eram políticos se transformam em técnicos. (SARAIVA, IRIGARAY, 2009).

De acordo com Cox (1994), a gestão da diversidade cultural envolve o planejamento e a implementação de sistemas e práticas de gestão de pessoas nas organizações, visando maximizar os benefícios potenciais da diversidade e minimizar suas desvantagens. Em resumo, o principal objetivo da gestão da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho, com o intuito de atrair e reter os melhores talentos de grupos marginalizados. Isso pode ser alcançado por meio de políticas de recrutamento que incorporem critérios relacionados à diversidade cultural do mercado de trabalho (FLEURY, 2000).

Fleury (2000), divide as políticas de gestão de diversidade em três áreas: políticas de recrutamento, políticas de treinamento e de comunicação. As políticas de recrutamento e pessoal de seleção: realizar projetos para diversificar sua força de trabalho, ou seja, recrutar pessoas pertencentes a grupos minoritários para equilibrar a composição de seus empregados, como, por exemplo, vagas afirmativas para mulheres (FLEURY, 2000). Políticas de treinamento consistem na realização de treinamentos com os empregados e gerentes sobre diversidade. Por fim, políticas de comunicação referem-se à realização de projetos de comunicação dentro das empresas, divulgando para os empregados as ações sobre diversidade.

Entretanto, conforme Fleury (2000, p. 114), “conceito de diversidade cultural adotado pelas empresas é bastante restrito, incorporando apenas o gênero e timidamente a raça”, motivo pelo qual decidimos analisar dois casos de políticas de diversidade empregados por empresas brasileiras.

4 ESTUDO DE CASOS

No presente tópico pretende-se analisar políticas de diversidade de duas empresas de grande expressão no mercado brasileiro o Magazine Luiza e o Carrefour. Essas empresas foram escolhidas, pois possuem grande expressão midiática no que diz respeito a políticas de diversidade. Entretanto, uma delas o Carrefour foi cenário de diversas controvérsias que foram notícias por todo o país. Já o Magazine Luiza, foi escolhido, posto que protagonizou um dos primeiros programas de trainee com inscrições exclusivas para pessoas negras, o que gerou um enorme debate na mídia nacional.

4.1 Caso Magazine Luiza

Nessa seção, iremos analisar a política de diversidade da empresa varejista Magazine Luiza. A Magazine Luiza foi fundada em 1957 na cidade de Franca, interior de São Paulo, por Luiza Trajano Donato e seu marido Pelegrino José Donato. Inicialmente, a empresa era uma pequena loja de presentes, que vendia principalmente produtos de cama, mesa e banho. (MAGAZINE LUIZA, 2023)

Com o tempo, a empresa foi crescendo e expandindo seus produtos, passando a vender eletrodomésticos, eletrônicos e móveis. Nos anos 90, a Magazine Luiza começou a investir no comércio online, criando sua loja virtual e se tornando uma das pioneiras do setor no Brasil. (MAGAZINE LUIZA, 2023)

Ao longo dos anos, a Magazine Luiza consolidou sua posição como uma das maiores redes varejistas do país, com 1429 lojas físicas em todo o Brasil e uma forte presença no comércio online. A empresa também tem se destacado por sua inovação e estratégias de marketing, sendo considerada uma das marcas mais valiosas do Brasil. Em 2011, Luiza Helena Trajano, sobrinha da fundadora, assumiu a presidência da empresa, dando continuidade ao legado deixado por sua tia. (MAGAZINE LUIZA, 2023)

Em relação à diversidade, a empresa em sua página da internet intitulada “Cultura e Valores” afirma que:

A companhia tem buscado a equidade de gênero nos cargos de liderança. É um ambiente de igualdade para a maioria esmagadora dos funcionários e 94% acreditam que todos, no Magalu, têm as mesmas oportunidades de crescer na empresa, independentemente de cor, gênero e orientação sexual. Mas o Magalu entende que

há muito o que evoluir nesse sentido. Por isso, faz um reforço constante, com ações que estimulem a participação feminina em áreas conhecidas por sua predominante atuação masculina, como tecnologia. Numa empresa que tem o “gente que gosta de gente” como valor intrínseco, qualquer tipo de assédio é combatido. O Magazine Luiza possui uma política de prevenção ao assédio — sexual e moral — que se encaixa no Código de Ética da empresa e no que é conhecido internamente como um valor inegociável: infrações que levam ao afastamento imediato do colaborador por justa causa. (MAGAZINE LUIZA, 2023, s/p)

A justificativa para a implantação da política de diversidade e inclusão da Magazine Luiza é a cultural, ou seja, tornar a empresa um ambiente de trabalho melhor, estabelecendo diretivas sobre discriminação, população LGBTQIA+, raça e racismo, identidade de gênero e deficiência.

Um dos termos que merece destaque na política de diversidade da Magazine Luiza são os “Grupos de Afinidade”, conceituados como “grupo de pessoas que se reúnem, de forma voluntária, para tratar de assuntos diversos relacionados a grupos sociais, como pessoas negras, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIA+ e mulheres, dentre outros.” (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022, s/p).

Conforme as políticas de diversidade e inclusão da Magazine Luiza, as lideranças devem incentivar seus liderados a participarem. Além disso, no máximo de dois em dois meses devem ser realizadas reuniões do Comitê de Diversidade e Inclusão, para que as demandas levantadas pelos Grupos de Afinidade possam ser endereçadas (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022, s/p).

Segundo o relatório anual do ano de 2021, em outubro de 2020, o Magazine Luiza criou quatro grupos de afinidade com o objetivo de incorporar perspectivas e necessidades de grupos minorizados da população nos negócios e na gestão da empresa. Todos os membros dos grupos são empregados das empresas. Sendo esses grupos denominados de “Quilombo” (negros e negras), “Para Todos” (pessoas com deficiência), “Diversifica” (LGBTQIA+) e “Vozes” (gênero). (RELATÓRIO ANUAL MAGAZINE LUIZA, 2021)

Interessante ressaltar que todos esses grupos são compostos por trabalhadores voluntários, ou seja, não há reconhecimento econômico para o trabalho de elaboração de políticas de diversidade delegado aos próprios empregados. Ademais, deve-se questionar qual é a autonomia que os empregados possuem para decidir se irão participar ou não destes grupos, tendo em vista que, em um cenário laboral sem estabilidade no setor privado, qualquer recusa pode gerar retaliações do empregador.

A companhia se afirma como verdadeiramente brasileira e que por isso busca “promover ações para que o Magazine Luiza seja, cada vez mais, um espelho da demografia brasileira, com diversos grupos sociais representados em todos os seus níveis hierárquicos.” (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022).

Dentre os princípios estão Ambiente diverso, saudável e de segurança psicológica para equipes (tópico 5.1 do documento) afirmando “não tolerar qualquer tipo de discriminação e/ou assédio com base na raça, cor, religião, sexo, origem, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável.” (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022, s/p)

Outros princípios elencados são o da Comunicação diversa, interna e externamente (tópico 5.3 do documento), que aborda a comunicação inclusiva e diversa de campanhas internas ou externas e a equidade de salários e oportunidades (tópico 5.4 do documento). (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022)

A transparência dos dados (tópico 5.6 do documento) também é um fator pautado na política de inclusão, no qual o Magazine Luiza se compromete a divulgar os dados demográficos do Censo de colaboradores para a alta liderança, bem como para as áreas diretamente relacionadas ao tema de diversidade e inclusão, de modo que as propostas sejam conduzidas de maneira efetiva (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022)

Uma das iniciativas mais significativas em 2021 foi a realização do censo geral interno, o primeiro do tipo a seguir os moldes do IBGE. A ação contou com a participação de cerca de 77% dos 51.000 empregados. Neste trabalho, foi revelado que 51,8% dos empregados se consideram pretos ou pardos, desse número 41,5% ocupam cargos de liderança. Já com relação ao gênero, 49,83% são mulheres, sendo que no conselho da empresa elas representam 37,5% e na diretoria 28,6%. No tocante à orientação sexual, 5,04% dos funcionários são homossexuais e 6,18% são outras orientações como por exemplo assexuais e bissexuais (RELATÓRIO ANUAL MAGAZINE LUIZA, 2021)

As políticas de recrutamento e pessoal de seleção são endereçadas no tópico 5.7 do documento, também na área de princípios e compromissos. A companhia se compromete a promover políticas de recrutamento, seleção, contratação e retenção de profissionais pertencentes a grupos marginalizados, como negros, pessoas com deficiência. membros da

comunidade LGBTQIA+, indivíduos com mais de 40 anos e mulheres (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022).

A conscientização e treinamentos também são compromissos presentes na política (tópico 5.8), frisando a garantia de que frequentemente todos os empregados da empresa serão treinados sobre a temática de diversidade e inclusão. Ademais, se comprometem a realizar regularmente ações de conscientização sobre temas relacionados à diversidade e inclusão, como por exemplo combate ao racismo, sexismo, capacitismo e outras formas de discriminação. (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022). No último relatório anual (2021), 100% dos empregados passaram por treinamentos sobre diversidade e inclusão, com um total de 320 horas dedicadas (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022).

Visando uma implementação mais prática das políticas anteriores, a companhia garantiu a disseminação e eficácia dos canais de denúncia, a fim de garantir a apuração rigorosa, transparente e objetiva de todas as denúncias de discriminação, preconceito, racismo, capacitismo, LGBTQIA+fobia, assédio moral e/ou sexual, com a proteção da identidade dos denunciantes, quando necessário (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022).

Desde 2017, a empresa implementou uma abordagem estruturada no combate à violência contra a mulher. As ações, inicialmente voltadas para empregadas, foram expandidas para o público externo, incluindo o botão de denúncia de violências de gênero no SuperApp da empresa, disponível desde 2019. A função permite o acesso direto ao Ligue 180 e ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que recebe denúncias online. (RELATÓRIO ANUAL MAGAZINE LUIZA, 2021)

Em 2021, o botão de denúncia foi atualizado e agora encaminha as denúncias ao projeto Justiceiras, uma plataforma que oferece um serviço multidisciplinar de acolhimento e atendimento às vítimas de violência psicológica e física em até 24 horas. Desde 2019, a empresa também mantém o Canal da Mulher e Diversidade, que foi criado para ajudar as empregadas que sofrem violência doméstica, discriminação e assédio (RELATÓRIO ANUAL MAGAZINE LUIZA, 2021)

O descumprimento de tais políticas de diversidade pode resultar em sanções, que variam de advertência verbal até dispensa por justa causa. Se houver danos causados, será exigida a reparação. As medidas disciplinares adotadas pela empresa serão avaliadas de

acordo com a gravidade de cada caso e os impactos decorrentes da violação (POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MAGAZINE LUIZA, 2022). Conforme o relatório anual (2021, s/p):

Em 2021, houve 19 casos de discriminação ocorridos. Desses, 10,5% têm planos de reparação em implementação, 15,8% já tiveram seus planos implementados e com resultados, e 73,7% não estão mais sujeitos a medidas corretivas. Nos casos comprovados, as medidas foram de desligamento por justa causa à advertência formal.

A política de diversidade do Magazine Luiza é efetivada através de diversas ações práticas em curso no tocante à inclusão das mulheres e de trabalhadores negros. Entretanto, outros grupos marginalizados, como as pessoas transexuais, não são sequer citados.

Em uma entrevista para a Revista Istoé (2020) a própria Magazine Luiza reconhece a necessidade de discutir o tema da inclusão e diversidade de forma mais efetiva. Embora 53% dos 35 mil empregados sejam negros, apenas 16% ocupam cargos de liderança, como coordenador, gerente e diretor. Além disso, nenhum negro faz parte do Comitê Executivo ou do Conselho de Administração. Nos últimos 15 anos, o programa de trainees da empresa contratou 250 pessoas, mas apenas 10 eram negras (ISTOÉ, 2020).

E foi para tentar avançar em suas pautas de diversidade que a partir do ano de 2020, o Magazine Luiza começou a oferecer um programa de trainee exclusivo para pessoas negras, com o objetivo de promover a diversidade e a inclusão dentro da empresa. (ISTOÉ, 2020).

O processo seletivo inclui várias etapas, como inscrição online, testes de aptidão e conhecimento, dinâmicas de grupo e entrevistas individuais. Contudo, a habilidade na língua inglesa e experiência profissional prévia, que são geralmente requisitos em processos seletivos de trainee, não foram exigidos. (MALAR, 2021)

A empresa divulgou diversos benefícios oferecidos pelo Programa de Trainee 2021, como remuneração mensal de R\$6.600,00, além de um bônus de contratação equivalente a um salário; Vale-Transporte; Vale-Refeição ou Vale-Alimentação; plano médico e odontológico; descontos em produtos do Magazine Luiza; possibilidade de trabalho remoto; liberdade de vestimenta; previdência privada; e uma bolsa de estudos de inglês para desenvolvimento ou aprimoramento do idioma. (MALAR, 2021)

O programa deu tão certo financeiramente que a empresa repetiu o Programa de Trainee no ano seguinte, demonstrando que a diversidade, em termos de imagem comercial e de produtividade, gera lucro para as empresas. Segundo a Istoé (2020), a divulgação da

política afirmativa resultou em um aumento das ações da Magalu. No dia 22 de setembro de 2020, as ações tiveram um aumento de 2,67%, subindo de R\$87,16 para R\$89,49 (ISTOÉ, 2020).

4.2 Caso Carrefour

O Carrefour é uma rede de supermercados e hipermercados fundada na França em 1959. Atualmente, a empresa está presente em diversos países, incluindo o Brasil, onde é uma das principais varejistas do setor. Além de alimentos, o Carrefour oferece uma ampla variedade de produtos, como eletrônicos, eletrodomésticos, vestuário e produtos para casa. (CARREFOUR, 2023)

No Brasil, a empresa emprega cerca de 72 mil empregados e possui mais de 498 lojas espalhadas por todo o país. O Carrefour também tem uma forte presença online, com um site de vendas e serviços de delivery. (CARREFOUR, 2023)

Em 2007, o Grupo Carrefour comprou por R\$2,2 bilhões de reais a rede de supermercados “Atacadão”. Com essa compra, o Carrefour se tornou o maior grupo varejista de alimentos no Brasil. (FOLHA ONLINE, 2007).

Nos últimos anos, o Carrefour tem investido em iniciativas de sustentabilidade e responsabilidade social, como a política de diversidade, uma vez que enfrentou controvérsias e críticas em relação a questões trabalhistas e raciais.

Segundo Política de Diversidade do Carrefour (2022), o propósito do documento é oferecer orientações para gestores, “colaboradores” (nome neoliberal para empregados), fornecedores e parceiros, tanto em relações internas como externas, acerca das melhores práticas a serem adotadas para eliminar quaisquer atos discriminatórios, seja com base em raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, geográfica, aparência, estética, sotaque, estado de saúde, condições físicas, estado civil, idade ou qualquer outra natureza.

A abrangência dessas políticas é para todas as empresas do Grupo Carrefour Brasil, incluindo seus empregados, diretores, gerentes, representantes e todas as partes relacionadas, direta ou indiretamente, com as empresas do Grupo. As orientações descritas no material são aplicáveis tanto no relacionamento interno quanto externo, abrangendo todos os públicos, como clientes, consumidores, fornecedores, comunidades locais e a sociedade civil em geral

(POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO CARREFOUR, 2022). Nesse sentido, é importante frisar que essas políticas devem ser implementadas tanto nas lojas Carrefour, mas também nas lojas da rede Atacadão.

O tópico 3 versa sobre termos e definições, pontuando os conceitos de Ações Afirmativas, Cláusula de Dignidade e Direitos Humanos, Discriminação, Grupo Vulnerável e Canais de Denúncia, mas deixando de lado termos importantes como: Raça, Nome Social, Racismo, LGBTQIA+ e Identidade de Gênero. O documento no tópico 4.1 descreve as competências dos empregados, entre elas:

Respeitar estritamente a Política de Diversidade na condução de sua maneira de agir perante todas as demais pessoas colaboradores, clientes, fornecedores e qualquer membro da sociedade;[...] Repudiar veementemente qualquer ato de discriminação e reportar imediatamente atos de discriminação presenciados aos Canais de Denúncia de acordo com essa Política [...] Participar de todos os treinamentos obrigatórios relacionados à diversidade e Direitos Humanos;”(POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO CARREFOUR, 2022, s/p).

Já o tópico 4.2 versa sobre as competências dos gestores e gestoras, como por exemplo:

Conduzir diagnóstico regular da situação de sua equipe, buscando efetivamente garantir maior diversidade em todos os níveis da organização, com atenção especial para pessoas do Grupo Vulnerável [...] Acolher pessoas do Grupo Vulnerável e tomar todas as medidas necessárias para sua efetiva inclusão; Realizar práticas de promoção da equidade de oportunidades para todos e todas respeitando as singularidades e características de cada pessoa; Acolher qualquer pessoa que faça algum relato de discriminação e tomar as medidas necessárias para cessar o ato e apurar os fatos [...] Concluir todos os treinamentos relacionados à diversidade e inclusão, sejam eles obrigatórios ou facultativos; [...] Ampliar a representatividade de pessoas dos grupos vulneráveis na equipe e nos cargos/funções de liderança (POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO CARREFOUR, 2022, s/p)

Atualmente, segundo o Relatório Anual do Carrefour (2021), as mulheres representam 54,5% da força de trabalho. Em relação aos cargos de liderança no grupo, há 54 mulheres na direção da empresa, o que equivale a baixa porcentagem de 22% da equipe. Nas posições de gerência e coordenação, as mulheres ocupam um terço das vagas, correspondendo a 34% e 38%, respectivamente. Por fim, as mulheres também são representadas em outras lideranças internas equivalente a 45% do total. Entretanto, segundo o mesmo Relatório (2021), nas posições de gerência e coordenação, as mulheres recebem um salário 3% menor do que o dos homens, enquanto nas outras funções internas a variação média é de 9%.

Ademais, o Relatório Anual (2021) também versa sobre o “Atacadão”, que faz parte do Grupo Carrefour e nele os dados são ainda mais desanimadores. As mulheres correspondem 41,4% do quadro de trabalhadores, mas nenhuma mulher ocupa cargo de direção. Já nas posições de Gerência e Coordenação, o quantitativo é de 12% e 32% respectivamente.

Conforme a página da internet do Carrefour sobre diversidade (2023), 58% dos empregados se autodeclaram negros, contudo, somente ocupam 39% dos cargos de liderança. Em relação à comunidade LGBTQIA+, o único dado disponível é de que o Carrefour possui 75 empregados transgênero em um total de 75 mil trabalhadores, o que extravasa a falta de diversidade efetiva em relação à identidade de gênero nas políticas do Grupo.

Na teoria, a Política de Diversidade do Carrefour prevê regras de “Tolerância Zero”, que estão descritas no tópico 5 do documento, em que afirma-se que o Grupo Carrefour Brasil rejeita veementemente qualquer forma de discriminação, e todos os casos de discriminação serão registrados e investigados. Conforme o documento, aqueles que comprovadamente estiverem envolvidos nesses incidentes estarão sujeitos a medidas disciplinares, independentemente de seu cargo, função, tipo de contrato ou posição na organização. (POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO CARREFOUR, 2022).

O documento prevê que qualquer ato que caracterize forma de discriminação deve ser imediatamente informado à área de *Compliance*⁵, que se encarregará de realizar a devida investigação e recomendará a aplicação de medidas disciplinares. Ademais, os incidentes comprovados serão registrados nos prontuários ou registros dos empregados e considerados para avaliação de reincidência, bem como nas avaliações anuais de desempenho, promoção e bonificação. (POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO CARREFOUR, 2022) Para avaliar e aplicar as sanções o documento classifica as ações como:

(a) *Inconveniente*: Pessoa ofensora expressa que não houve intenção, demonstra que não tinha ciência de seu gesto de desrespeito, revelando insensibilidade ou desconhecimento do impacto gerado;

(b) *Repreensível*: Pessoa ofensora deliberadamente ou repetidamente apresenta comportamento que causa prejuízo, constrangimento ou dolo a uma ou mais pessoas. O ambiente de trabalho é afetado, também podendo afetar a relação dos demais públicos de relacionamento do Grupo Carrefour Brasil;

⁵ “O termo "Compliance" advém do verbo em inglês "to comply", ou seja, é o ato de cumprir de estar em conformidade com os regulamentos internos e externos da organização. De forma sucinta, Compliance é o conjunto de esforços para atuar em conformidade com leis e regras diversas inerentes às atividades da empresa, assim como estar em consonância com códigos de ética e com as políticas de conduta internas da corporação de forma a mitigar, prevenir e buscar solucionar riscos de todos os tipos.” (BLOCK, 2020, p3)

(c) *Grave*: Pessoa Ofensora mantém e/ou mostra comportamento prejudicial às relações de trabalho internas, externas, com os clientes ou outros públicos de relacionamento, de forma direta ou indireta. Há riscos para a própria pessoa ofensora ou à empresa em relação à legislação ou medidas externas, caso o problema seja notificado nestas instâncias;

(d) *Severo*: Pessoa ofensora comete ato com sério risco à empresa e à qualidade das relações com os públicos de relacionamento. Não deve permanecer na empresa. Pode envolver processo judicial (POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO CARREFOUR, 2022, s/p)

Importante destacar que nenhuma sanção é direcionada ao Conselho de Administração do Grupo Carrefour, responsável pela elaboração, implantação e fiscalização das políticas de diversidade ou aos próprios acionistas, demonstrando que as punições são destinadas apenas aos próprios trabalhadores. Além de reforçar uma discriminação interseccional de gênero, raça e classe, tais sanções não são eficazes, pois não atingem economicamente o Grupo empresarial.

Em razão desta ineficácia das políticas de diversidade, o Carrefour possui um histórico problemático em relação a casos de agressões físicas e discriminação racial no Brasil. Em março de 2019, um cliente foi agredido por empregados em São Bernardo do Campo, no ABC, e acusou o supermercado de racismo e discriminação (CONJUR, 2020). Luis Carlos Gomes estava dentro da unidade do Carrefour no bairro Demarchi, onde consumiu uma lata de cerveja e informou que iria pagar pelo produto. No entanto, antes de conseguir realizar o pagamento, ele foi perseguido e agredido pelo segurança e gerente do supermercado. A vítima foi submetida a um mata-leão, sofreu múltiplas fraturas como resultado das agressões e ficou com uma perna mais curta do que a outra (CONJUR, 2020)

Outro caso de racismo aconteceu em setembro de 2020, quando Nataly Ventura da Silva, uma auxiliar de limpeza do Hipermercado Atacadão, foi dispensada sob a alegação de ter se envolvido em conflitos com outros empregados. No entanto, segundo denúncia do Ministério Público do Trabalho (MPT), a dispensa sem justa causa ocorreu após Nataly denunciar uma injúria racial no ambiente laboral. Desde que começou a trabalhar no local, Nataly vinha sendo perseguida por um colega e chegou a encontrar a frase "só para branco usar" escrita em seu avental. O responsável pelo crime, Jeferson Emanuel Nascimento, foi dispensado por justa causa após o início da investigação do MPT (CONJUR, 2020)

Entretanto, o caso mais emblemático aconteceu no dia 19 de novembro de 2020, véspera do Dia da Consciência Negra. João Alberto Silveira Freitas, homem negro, foi brutalmente assassinado por dois seguranças brancos, em uma unidade da rede de

supermercados Carrefour, em Porto Alegre. A vítima, conhecida como Beto, teria se envolvido em uma discussão com uma empregada que trabalhava como caixa na loja do Carrefour. Ele foi então conduzido pelo segurança até o estacionamento, no andar inferior, onde ocorreu uma sequência de agressões violentas que resultaram em sua morte. As imagens dessas agressões foram gravadas e compartilhadas nas redes sociais, gerando grande indignação e comoção pública. (GORTÁZAR, 2020)

O episódio resultou na assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, em 2021, para encerrar e arquivar os seguintes processos em face do Grupo Carrefour: Inquérito Civil nº 1.29.000.003818/2020-62, Inquérito Civil nº 01625.002.513/2020, Inquérito Civil nº 01128.002.437/2020, Inquérito Civil nº 003415.2020.04.000/6, Ação Civil Pública nº 5106733-42.2020.8.21.0001, Ação Civil Pública nº 5105506-17.2020.8.21.0001 e Processo de Assistência Judiciária DPU nº 2020/026-09143. No TAC, a empresa se compromete a estabelecer um plano antirracista, com um investimento 115 milhões de reais. O objetivo do plano é fortalecer as medidas de proteção e prevenção contra atos discriminatórios e violentos, além de promover a diversidade (TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 4-2021, 2020)

Ademais, o plano prevê fiscalização das empresas terceirizadas que fazem a vigilância dos estabelecimentos, obrigando a realização de treinamentos e protocolos com foco na prática do acolhimento aos clientes, na orientação sobre a valorização dos direitos humanos e da diversidade, e no combate à discriminação (TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 4-2021, 2020) Também foi feito o compromisso em fomentar e priorizar a representatividade da população brasileira em relação ao gênero e raça na contratação de empregados, seguindo as mesmas exigências para os trabalhadores terceirizados. (TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 4-2021, 2020)

Em relação à sociedade, o Grupo Carrefour será obrigado a conceder bolsas de estudo e auxílio financeiro para pessoas negras, com prioridade para nível de graduação e pós-graduação *stricto e lato sensu*, no valor total de R\$68.000.000,00 (sessenta e oito milhões de reais). Além disso, a concessão de bolsas de estudo para pessoas negras com foco em idiomas, inovação e tecnologia, no valor total de seis milhões de reais. O propósito é capacitar jovens negros e negras a ingressarem no mercado de trabalho (TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 4-2021, 2020)

Além da alocação de bolsas de estudo para graduação, mestrado e doutorado, o TAC também contempla investimentos em redes incubadoras e aceleradoras de empreendedores negros, campanhas educativas e projetos sociais e culturais (TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 4-2021, 2020)

É importante salientar que, mesmo antes do brutal assassinato de João Alberto Silveira Freitas, da agressão de Luis Carlos Gomes e do racismo sofrido por Nataly Ventura da Silva, o Grupo Carrefour teoricamente já possuía políticas de gerenciamento de diversidade. Entretanto, mesmo com essas políticas, as discriminações raciais previamente citadas aconteceram.

Ademais, muitas das políticas mais significativas da empresa só foram implantadas visto que, houve uma enorme comoção nas redes sociais, gerando uma publicidade negativa, além dos múltiplos processos previamente citados que culminaram no Termo de Ajustamento de Conduta.

Desse modo, pode-se afirmar que, a política de gestão de diversidade do Grupo Carrefour foi pautada em *diversity washing*, especialmente em relação à raça, como será analisado a seguir.

5 CORPORATIZAÇÃO DA DIVERSIDADE, CAPITALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pela desigualdade, em consequência da discriminação racial, que se perpetua desde o período colonial, como também devido à dicotomia hierárquica de gênero.

Segundo a pesquisa do DIEESE (2021), homens com ensino superior ganham em média R\$7.469,00, enquanto as mulheres ganham R\$4.738,00, isso significa uma diferença salarial de 36,6%. Já quando acrescentamos o quesito raça, a precarização é ainda pior, o salário hora médio de um homem não-negro é de R\$ 19,75, no entanto a média do salário hora das mulheres negras é de R\$ 10,83 (DIEESE, 2021).

Nesse caso, um homem branco ganha 50,3% a mais do que uma mulher negra no Brasil. Tamanha diferença se dá porque a raça, classe e gênero se interconectam em diferentes situações, gerando um tipo específico de discriminação, que caracteriza a interseccionalidade (CRENSHAW, 1989).

Em relação à comunidade LGBTQIA+ a situação no Brasil é de violência e invisibilidade. O Brasil não possui um levantamento de dados Estatais sobre o mercado de trabalho para pessoas LGBTQIA+. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2020) estima-se que cerca de 70% das pessoas trans não concluíram o ensino médio e que apenas 0,02% encontram-se no ensino superior.

Dos 4.639 assassinatos registrados pela ONG *Transgender Europe* entre 2008 e setembro de 2022, 1.741 ocorreram no Brasil, o que significa que o país representa 37,5% de todas as mortes de pessoas trans no mundo. Em comparação, o México registrou 649 casos (14%) e os Estados Unidos registraram 375 casos (8%) no mesmo período. Infelizmente, o Brasil é pelo 14º ano consecutivo o país que mais mata travestis e transexuais no mundo. (DOSSIÊ ANTRA, 2022).

Os dados brasileiros sobre violência direcionada às pessoas historicamente marginalizadas por gênero, raça e classe são alarmantes. Diante deste contexto, indaga-se: a gestão de diversidade pautada por corporações privadas é a chave para a diminuição dessa desigualdade no mercado de trabalho?

A diversidade é vista como um valor positivo em diversas instâncias do mundo corporativo, sendo considerada como recurso ou capital humano valioso. Várias pesquisas ao longo dos anos corroboram com esta premissa. A pesquisa da McKinsey & Company (2020) verificou que diversidade no ambiente organizacional pode ampliar os esforços de marketing e estimular a criatividade e a inovação, que são objetivos gerais da organização. Isso pode ajudar na resolução de problemas, aumento de produtividade empresarial e no desenvolvimento da flexibilidade organizacional.

Entretanto, todos os estudos que corroboram com a gestão de diversidade estão focados em quais vantagens a diversidade irá trazer para as empresas e negligenciam o trabalhador pertencente ao grupo subalternizado. Mesmo com todas as políticas de diversidade concretizadas pela empresa Magazine Luiza, ainda existe uma desigualdade material entre as negros e brancos, homens e mulheres, posto que a quantidade de negros e mulheres em cargos de liderança é significativamente menor.

Nesse sentido, as pessoas que conseguem galgar esse espaço acabam sendo utilizadas como “tokens” e possuem responsabilidade extra de articular e representar a voz coletiva. Membros de grupos historicamente marginalizados são chamados de forma desproporcional

para fazer o "trabalho de diversidade", também denominado de trabalho ontológico (KIM; CAHILL; JACQUART, 2020).

Fazer esse "trabalho de diversidade" envolve ser movido à raiva ou, pelo menos, insatisfação com o atual estado de injustiça, com o dispêndio de energia no tempo de pessoas subalternizadas, o que gera valor cultural e econômico para as empresas, sem nenhum tipo de reconhecimento ou remuneração para tais trabalhadores (KIM; CAHILL; JACQUART, 2020). Esse trabalho "extra" fica evidentemente caracterizado nos grupos de afinidade criados pelo Magazine Luiza, que delega a função de melhorar e apreciar as políticas de diversidade da empresa aos próprios empregados, de forma voluntária.

Outro ponto a salientar, é o apagamento da população transexual e travesti das políticas empresariais. Este grupo sequer é citado no Relatório Anual do Magazine Luiza, empresa concebida como modelo de políticas de gestão de diversidade no mercado brasileiro. Ademais, em relação às outras pessoas da comunidade LGBTQIA+ não há nenhuma menção de políticas específicas para essa população.

Já no caso do Grupo Carrefour é latente a caracterização de *diversity washing*. Antes do episódio envolvendo o assassinato de João Alberto Silveira Freitas, a companhia já possuía políticas de diversidade, que evidentemente são inefetivas e ineficazes, ou seja, a empresa não fez mudanças significativas para apoiar a cultura de diversidade e a inclusão.

Com o impacto do ocorrido nas redes sociais e na publicidade negativa da empresa, precisou-se implementar novas políticas de diversidade para tentar reverter a situação. Propôs transformar a situação através do Termo de Ajustamento de Conduta, criação da política de tolerância zero e os 115 milhões de reais empregados em ações visando a diminuição da desigualdade racial. Entretanto, ao que parece a empresa somente se mobilizou, pois o acontecido foi divulgado na grande mídia e ganhou notoriedade nacional, reafirmando o caráter mercadológico das medidas.

A diversidade é frequentemente promovida como um recurso ou capital humano valioso em vários setores corporativos. Embora isso possa refletir um processo social positivo, em que indivíduos e grupos historicamente discriminados ganham mais espaço no mercado de trabalho, também pode indicar uma transformação da diversidade em um discurso hegemônico e consensual. Isso pode enfraquecer a dimensão política da luta por igualdade e justiça social (MICHETTI, 2017)

O foco excessivo e mercadológico na diversidade como um valor em si pode desviar a atenção das raízes sistêmicas da desigualdade. Em vez de promover uma mudança real, gera uma forma de perpetuar a exclusão, disfarçada sob o discurso da diversidade.

6 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da gestão da diversidade de corporações privadas, a partir de uma perspectiva contra-hegemônica focada em raça e gênero.

Partiu-se do conceito de colonialidade do poder de Aníbal Quijano (2005), para compreender como a desigualdade racial nas relações laborais opera no Brasil contemporâneo. Já com relação ao gênero e a sexualidade, foi analisada a perspectiva dissidente da teoria queer, por meio dos estudos de Paul B. Preciado (2014) e Judith Butler (2017), em que dispositivos tecnológicos fabricam identidades normativas binárias, o que faz com que os desvios dessa padronização sejam considerados abjetos pela sociedade.

Situando a teoria queer no contexto do Sul, entende-se que a binariedade de gênero é uma imposição colonial, não só de um sistema dicotômico-racista hierárquico, mas também opressivo e discriminatório, que perdura nas relações sociais contemporâneas, inclusive laborais, o que irá definir o que é diverso e o que é hegemônico no mercado de trabalho. Nesse sentido, conforme Lugones (2008; 2014), a cisheternormatividade, o patriarcado e o racismo são características hegemônicas impostas pela colonialidade de gênero, o que deve ser desnaturalizado, para se alcançar uma compreensão de diversidade na contemporaneidade (LUGONES, 2008).

Desse modo, nesta pesquisa, entende-se que o conceito de diversidade não pode estar apartado da interseccionalidade. Para Kimberlé Williams Crenshaw (2002), a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação.

Portanto, por uma perspectiva decolonial de gênero, a diversidade é pautada em um movimento político e teórico de desprendimento de uma concepção unívoca e superior de humanidade, o que impõe a pluralização de culturas, vivências e cosmologias, enfrentando discriminações interseccionais de gênero, raça, classe, sexualidade, deficiência, idade, religião, ou seja, todas as características dissidentes do paradigma de sujeito derivado do sistema moderno/colonial (LUGONES, 2014).

Com o conceito de diversidade estabelecido, partiu-se para a delimitação do termo *diversity washing*, que consiste em práticas empresariais que promovem uma imagem de

inclusão, mas não implementam efetivamente políticas ou ações concretas para instaurar a cultura de diversidade em seus ambientes de trabalho. (BAKER et al, 2022)

Todos estes conceitos fundamentam as desigualdades existentes no mercado de trabalho brasileiro e fomentam lutas sociais importantes. Contudo, essas lutas sociais foram ingeridas pelo capital. A administração de recursos humanos, através da gestão da diversidade, desloca a abordagem das desigualdades sociais do domínio político para o âmbito empresarial, uma vez que tais políticas visam o aumento da produtividade das empresas e não uma responsabilização social.

A situação experimentada no Grupo Carrefour é uma evidência desse ideário, uma vez que a implementação de políticas antidiscriminatórias só se deu após uma necessidade de melhora da imagem pública da empresa. E mesmo em políticas bem estruturadas, como é o caso do Magazine Luiza, ainda existem pontos que perpetuam o problema da desigualdade e discriminação, como é o caso dos grupos de afinidade que sobrecarregam pessoas de grupos marginalizados, pois estes tem dupla função: a de exercer sua função na empresa e de pensar e se debruçar sobre os problemas vivenciados por sua comunidade.

Nesse sentido, a partir do exame dos conceitos de gestão de diversidade e da análise dos casos Magazine Luiza e Grupo Carrefour, é possível perceber que mesmo que as políticas de diversidade em empresas tragam benefícios a algumas pessoas discriminadas, como por exemplo o primeiro emprego, esse processo pode realizar um movimento de reificação das relações sociais, em que as diferenças são transformadas em objetos comercializáveis e perdem seu significado social e político. Dessa forma, a gestão da diversidade pode ser vista como uma forma de neutralizar as diferenças, ao invés de reconhecê-las e de enfrentar as desigualdades que existem na sociedade, o que constitui *diversity washing*.

7 REFERÊNCIAS

ANTRA. **Dossiê de assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras** em 2022. 2022. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>> Acesso em: 9 mar. 2023.

_____. **Nota da ANTRA sobre cotas e reservas de vagas em Universidades destinadas às pessoas trans.** 2020. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/2020/12/17/nota-antra-cotas-universidades-pessoas-trans/>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

BAKER, Andrew et al. **Diversity Washing.** Ssrn Electronic Journal, [S.L.], 2022.

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa.** 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

CARREFOUR. **História.** Disponível em: <<https://www.grupocarrefourbrasil.com.br/grupo/historia/>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

_____. **Diversidade.** 2023. Disponível em: <<https://www.grupocarrefourbrasil.com.br/nossa-gente/diversidade/>> Acesso em: 9 mar. 2023.

_____. **Política de Diversidade.** 2022. Disponível em: <https://storage.googleapis.com/br-apps-site-institucional-cs-prod-001/2022/10/5eb8d614-hd-g.ptc_.010-politica-de-diversidade.pdf> Acesso em: 9 mar. 2023.

_____. **Relatório Anual.** 2021. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/32539bbc-7be4-42e1-a485-98a052dc3a81/a4206840-d103-b7ec-1bff-86265a5cd847?origin=2>> Acesso em: 9 mar. 2023.

CONJUR. **Carrefour tem histórico de agressões a clientes e casos de injúria racial.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-nov-20/carrefour-historico-agressoes-casos-injuria-racial>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

COX, T. **Cultural diversity in organizations: theory, research and practice.** San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 1994.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.** The University of Chicago Legal Forum. n. 140 p.139-167, 1989.

_____. **Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial**

Relativos ao Gênero. Revista Estudos Feministas. Ano 10 (1). Florianópolis, 2002

Folha Online - Dinheiro - **Carrefour compra Atacadão e se transforma em líder do setor no Brasil** - 23/04/2007. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u116357.shtml>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **GERENCIANDO A DIVERSIDADE CULTURAL : experiências de empresas brasileiras.** Rae - Revista de Administração de Empresa, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25,2000.

GORTÁZAR, N. G. **Espancamento até a morte de cliente negro em um mercado põe sob lupa o racismo no Brasil.** Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-11-20/espancamento-ate-a-morte-de-cliente-negro-em-u-m-mercado-poe-sob-lupa-o-racismo-no-brasil.html>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

GUSTIN, Miracy; DIAS, Maria Teresa Fonseca. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: Teoria e prática.** Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

ISTOÉ. **A inclusão histórica da Magalu,** 2020. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/a-inclusao-historica-do-magalu/>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

KANTER, Rosa Beth Moss. **Men and Women of the Corporation.** Cambridge: Basic Books, 1977.

KIM, Ruthanne Crapo et al. **Bearing the Brunt of Structural Inequality: ontological labor in the academy.** Feminist Philosophy Quarterly, v. 6, n. 1, p. 1-27, 2020.

LUGONES, María. **Colonialidad y Género.** Tabula Rasa, Bogotá, ed. 9, p. 73-101, jul/dez 2008.

_____. **Rumo a um feminismo descolonial.** Estudos Feministas, Florianópolis, 22(3): 320, setembro-dezembro/2014.

Magazine Luiza | **Relações com Investidores - Nossa História.** Disponível em: <<https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Nossa-Historia?=maMhsoEQNCO/Wxrb98OXA=>>> Acesso em: 9 mar. 2023.

MAGAZINE LUIZA. **Magazine Luiza - Relações com Investidores.** Disponível em: <<https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Cultura-e-Valores?=pTwUM2ztuB/VMoynqHP+6Q=>>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

MAGAZINE LUIZA. **Políticas de Diversidade e Inclusão.** 2022. Disponível em: <<https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=VPDwR3/iToQkL7EHI03Q1A=>>> Acesso em: 9 mar. 2023.

MAGAZINE LUIZA. **Relatório Anual 2021**. 2021 Disponível em: <<https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Relatorio-Anual-e-Sustentabilidade?=BbuKf7H6X12vxuD6Hytzyw==#>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

MALAR, J. P. **Magazine Luiza lança nova edição de programa de trainee para pessoas negras**. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/magazine-luiza-lanca-nova-edicao-de-programa-de-trainee-para-pessoas-negras/>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

MALDONADO-TORRES, Nelson. **A topologia do Ser e a geopolítica do conhecimento: Modernidade, império e colonialidade**. Revista Crítica de Ciências Sociais, 114 | 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Termo de Ajustamento de Conduta nº 4-2021**. 2020. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/rs/atos-e-publicacoes/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac/tac-carrefour/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac-assinado-com-o-carrefour>> Acesso em: 9 mar. 2023.

MISKOLCI, Richard. **Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças**. Belo Horizonte: Autêntica Editora; Universidade Federal de Ouro Preto. 2012.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity Matters América Latina: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis**. Brasil, 2020. Disponível em: <<http://arquivos.saebrasil.org.br/ProgramaDiversidade/ConversasInspiradoras/DiversityMattersPT%20diversidade%20Mckinsey%202020.pdf>> Acesso em 9 mar. 2023.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia. **Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas**. **Direito e Práxis**. Rio de Janeiro, 2018.

NETTO, Sebastião Vieira de Freitas et al. **Concepts and forms of greenwashing: a systematic review**. Environmental Sciences Europe. Recife, 2020.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. **Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the Challenge of African Epistemologies**. Dacar, 2004.

PRECIADO, P. B. **Manifesto contrassexual**. Editora Schwarcz - Companhia das Letras, 2022.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

TURCO, Catherine J. **Cultural Foundations of Tokenism: evidence from the leveraged buyout industry**. American Sociological Review, Cambridge, v. 75, n. 6, p. 895-913, mar. 2010.