

Retrato sobre Equidade Racial no mercado da comunicação e criatividade do RS

Associação Riograndense de Propaganda
Diretoria de Equidade Racial e Futuros

AGOSTO 2021

ARP

.....

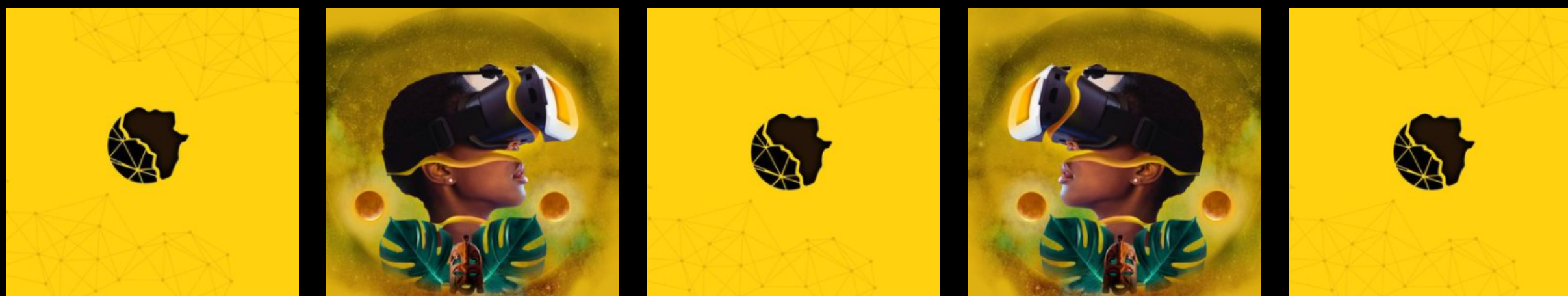
Associação Riograndense de Propaganda ao chegar em seus 65 anos de existência, une-se ao mundo para refletir e movimentar ações para o tema da equidade racial.

Uma pauta que amplia a discussão no mercado e não pode mais ser colocada como irrelevante ou invisibilizada.



Em 2021 a gestão da ARP busca aprofundar o **posicionamento** de **transformação** do mercado da comunicação e criatividade. Para isso criou a diretoria de Equidade racial e Futuros.

Sob a liderança da publicitária Patrícia Carneiro se constitui um comitê de co-criação com mais 3 profissionais negres Carol Damazio, Louinnie Dandara e Leonardo Ribeiro que desenvolvem uma plataforma de promoção da equidade racial no mercado gaúcho.





O 1º passo foi **investigar** a forma como os sujeitos que ocupam o mercado da publicidade compreendem as estruturas raciais que configuram suas práticas de trabalho.

Para isso, criou-se uma **ferramenta** de pesquisa cujo propósito era compreender as percepções, narrativas, imaginários, e visões dos profissionais de publicidade quanto a o universo de trabalho de forma racializada.



- Esta é uma pesquisa qualitativa, semi estruturada onde a riqueza está no dinamismo das respostas, que evidenciam a complexidade que é, ainda hoje falar sobre raça e racialidade no Brasil.
- Tivemos uma amostra de respostas via forms de 100 pessoas respondentes do mailing da ARP, sócios e não sócios.



Time de análise da Pesquisa



Análise de discurso realizada por Caroline Damázio, psicóloga clínica e social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2016).

Mestre em Saúde Coletiva também pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Dissertação: "A PRÁTICA DO CUIDADO EM CONSULTAS MÉDICAS NO PROGRAMA MAIS MÉDICOS: Reflexões a partir do método da Análise da Conversa".

De 2016 a 2018 atuou como apoiadora institucional na Cooperação Interfederativa para o enfrentamento do Hiv/Aids do Rio Grande do Sul. É coordenadora executiva da Associação Cultural de Mulheres Negras, ACMUN.

Participa como Tutora do Apoio Institucional no projeto de Pesquisa "Estudo sobre a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN) no Rio Grande do Sul: avaliação e implantação."

Time de análise da Pesquisa



Planejamento e análise de conteúdo da Pesquisa por Patrícia Carneiro, Senior planner da Casa Lab e pesquisadora de narrativas emergentes e co-criação de futuros com projetos para clientes como: Itaú Cultural, White Rabbit Trends e mais de 25 anos vivenciando o mercado de comunicação e criatividade no RS e Brasil nas áreas de marketing de influência, criação de conteúdo, branding, planejamento, pesquisa de futuros possíveis.

Nossa análise começa pelo início: Identificação

Em um universo de 100 respostas, o desconforto com a temática racial já pode ser percebida no preenchimento do nome dos participantes, apenas 78 pessoas responderam seus nomes.

E muitas delas apenas com o primeiro nome. Apontar apenas o primeiro nome pode estar associado com desprezo, desinteresse ou até mesmo receio de ter convicções racistas associadas a seus nomes.

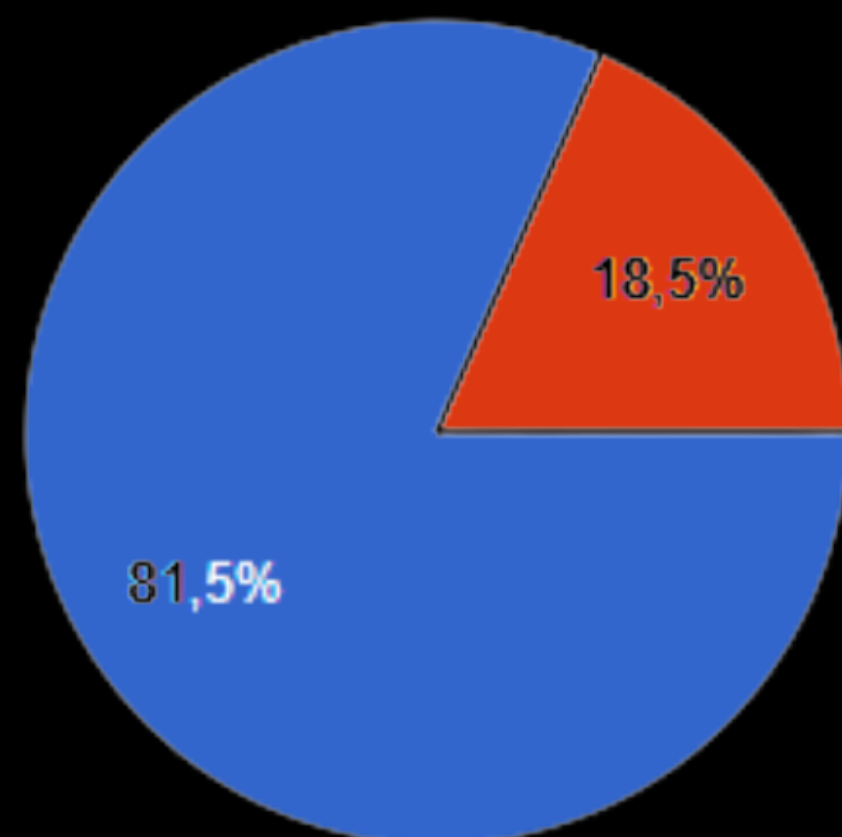


Qual o seu @?

Quando solicitado e-mail e @, as respostas seguem na lógica de uma proteção a identidade dos participantes. Tanto e-mail quando @, são reduzidos em relação ao número de respostas em geral.



Você conhece ou convive com pessoas negras no seu ambiente de trabalho?



Sim: 75 - 81,5%

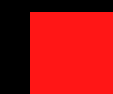
Não: 17 - 18,5%

81,5% dos entrevistados disseram que sim.

.....

Responda o Por quê (Se sim, o que você percebe que foi fator de inclusão para ter colegas negros E no caso de Não, por que você acha que não tem presença de profissionais negros.)?
Referente a pergunta anterior.

- • Acredito que pela falta de oportunidades para as pessoas negras e por minha não busca por conviver com pessoas negras.
- • Tenho duas pessoas na minha equipe, mas tive dificuldade em pensar, porque não as classifico e nem as separo assim mentalmente.
- • Cheguei a trabalhar com um colega na área, mas não trabalho mais e foi apenas 1.
- • Eu sou uma pessoa negra no meu núcleo de trabalho. Na agência onde trabalho, também há pessoas negras em outros setores, mas em pequeno número de forma geral.
- • Sim, mas em minha equipe especificamente não há pessoas negras.
- • Infelizmente são poucos, mas tive sorte encontrar alguns.
- • Sim tenho uma colega negra.
- • Tenho 2 colegas negras.



NEGACÃO



RECONHECIMENTO



REPARACÃO



.....

Responda o Por quê (Se sim, o que você percebe que foi fator de inclusão para ter colegas negros E no caso de Não, por que você acha que não tem presença de profissionais negros)?
Referente a pergunta anterior.

- As políticas de equidade vem ganhando força no mercado de forma geral e potencializam ambientes mais plurais e produtivos. A diversidade trás mais contribuições pros Negocios e pra produção e construção de produtos mais dialógicos e inclusivos. As empresas que já se ligaram nisso já estão fazendo.
- Aqui no Sul vejo que é muito incipiente esse movimento, à população negra está posta em menor quantidade e é marginalizada pela população. não existe um reconhecimento da sua real contribuição pra construção deste estado (ver livro RS negro) . Isso se reflete até hoje no quadro de poucas pessoas nestes ambientes de construção e desenvolvimento. Em outras palavras o racismo estrutural se reflete em todas as esferas e espaços é conosco aqui no sul não seria diferente.

NEGAÇÃO

RECONHECIMENTO

REPARAÇÃO

ARP

.....

Responda o Por quê (Se sim, o que você percebe que foi fator de inclusão para ter colegas negros E no caso de Não, por que você acha que não tem presença de profissionais negros)?
Referente a pergunta anterior.

- • Muito natural temos um baita profissional de Desing, negro, há mais de 15 anos fazendo parte da equipe. A seleção ocorreu como os demais do grupo. A competência que fez com que se diferencia-se.

Quando ele/ela afirma que: a seleção ocorreu como os demais do grupo, é uma crítica indireta as políticas e práticas de reparação histórica como as cotas.

Você pode dizer o nome de um profissional negro ou negra que você conhece do mercado gaúcho da comunicação e criatividade? Se possível, poderia nos dizer o nome e o cargo?

Sobre os nomes de profissionais negros, 80% dos entrevistados não souberam responder, outros que não lembraram, e muitos citaram os mesmos nomes. Foram citados 23 profissionais negros e negras em recorrência.



Alê Garcia



Patrícia Carneiro



Leonardo S. Santos



Érica Rigo



Carla Mainá



Carol Anchieta



Mauricio Oliveira



Keine Martins



Janderson Jacques



Ubirajara Sagaz



Poliana Corrêia



Thiago Kittler



Michel Couto



Louinnie Dandara



Lu Daltro



Lucas Benfica



Márcio Chagas



Paulo Trindade



Fernanda Carvaho



Felipe Rocha



Luis Henrique Rosa



Andreza Rocha



Cami Camargo

.....

E no mercado nacional da comunicação e criatividade?
Poderia nos dizer o nome e cargo?

Mesmo sendo pergunta concreta, simples, direta e de bom entendimento, muitos se confundiram colocando nomes de jornalistas e não de profissionais da área de comunicação (Publicidade e Propaganda). Houveram outros também que disseram que não sabiam e que não tinha nenhum nome em suas lembranças profissionais.

.....



Camila Fidélis



Carlos Fernandes



Charlies Omoriege



Hugo Rodrigues



Helena Bertho



Gabriela Oliveira



Farajanio Santos



Juliana Oliveira



Ismael Carvalho



Ian Black



Rafael Camilo



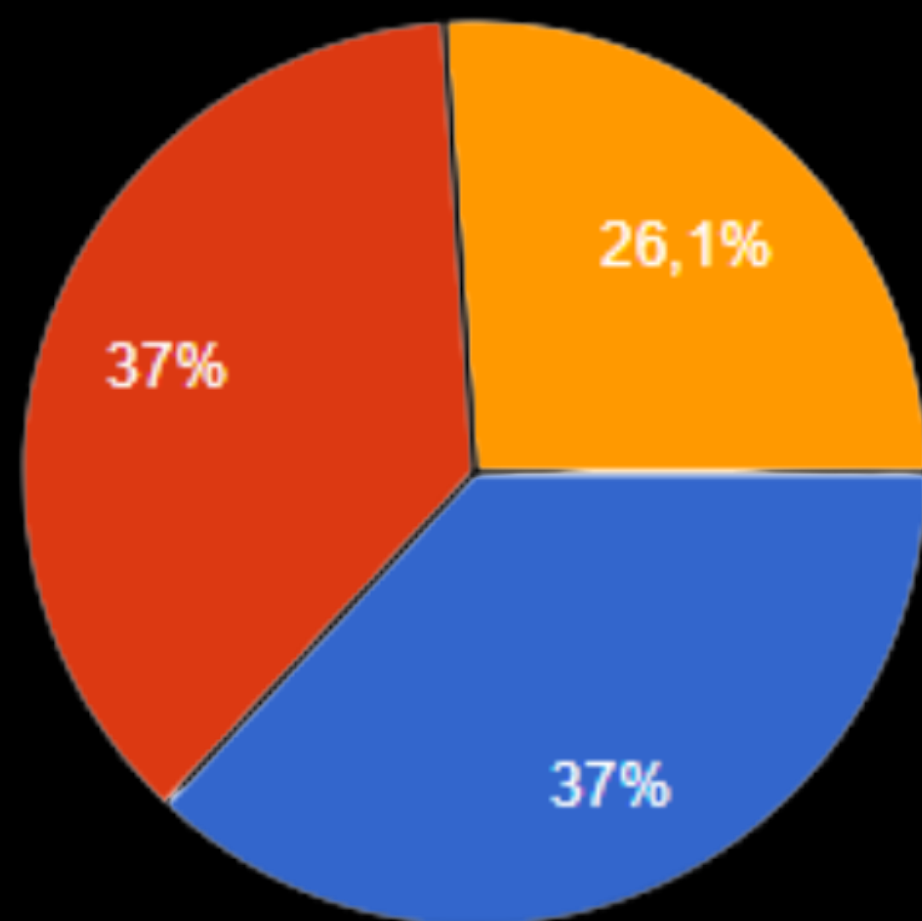
Ricardo Silvestre



Samantha Almeida



Na sua agência ou empresa existem programas de inclusão e diversidade?



Sim: 33 - 37%

Não: 34 - 37%

Não sei: 25 - 26,1%

37% das agências onde os entrevistados trabalham, disseram que não há programa de inclusão, porém houveram outros que disseram que sim, existe este tipo de programa em sua empresas.

Por que você acha que a presença de profissionais negros nas agências e empresas é pequena?

- Apesar de políticas públicas que facilitaram o acesso ao ensino superior nos últimos anos, a população negra é a população com menos acesso a educação de qualidade e com menores rendas. Além disso, o início da carreira na comunicação é muito difícil, com salários baixíssimos e carga horária excessiva, o que faz com que muitas pessoas procurem outros empregos para conseguir pagar a faculdade e conciliar estudos. E isso atinge diretamente a população negra, que em grande parte não pode contar com apoio financeiro da família. Além de tudo isso, as agências são empresas que vivem muito de contratações por indicação, muitos profissionais não se posicionam perante o racismo dos clientes, querem profissionais com aparência padrão europeu pra apresentar aos clientes, e tem preconceito com cabelo, religiões de matriz africana, dentre outros signos da cultura afro. A imagem "desconstruída" das agências em geral ainda é só comercial. Dentro das agências os motivos para ser antirracista" ainda são os errados, ou seja, apenas aparência, não realidade.
- Racismo estrutural que já enquadra, limita, dificulta e oferece menos oportunidades as pessoas negras para não ascenderem nos estudos e, consequentemente nas carreiras.



NEGAÇÃO



RECONHECIMENTO



REPARAÇÃO

Por que você acha que a presença de profissionais negros nas agências e empresas é pequena?

- Pelas poucas oportunidades de estudo emprego gerais, racismo estrutural e institucional.
- Pq acredito que negros procuram outras profissões, me fomei em 1987... tá bem faz tempo, mas na minha turma não havia nenhum negro.
- É muito pequena quando comparada ao tamanho da população negra no Brasil e isso é sério problema. Vem causas estruturais muito pesadas e históricas que precisam ser combatidas, felizmente existem ações para acabar com esse problema, cada vez surgem mais projetos.

Análise das respostas anteriores:

Somente com as respostas acima, podemos entender como as pessoas estão lidando com a questão do racismo estrutural e institucional, são opiniões delas porém não tem o parecer da fala em primeira pessoa, as colocando também neste lugar do olhar desigual para com as pessoas aos seu redor, não se responsabilizam por tal inclusão. Sempre vem com questões como "o outro poderia fazer" ou "a culpa é de quem contrata".



NEGAÇÃO



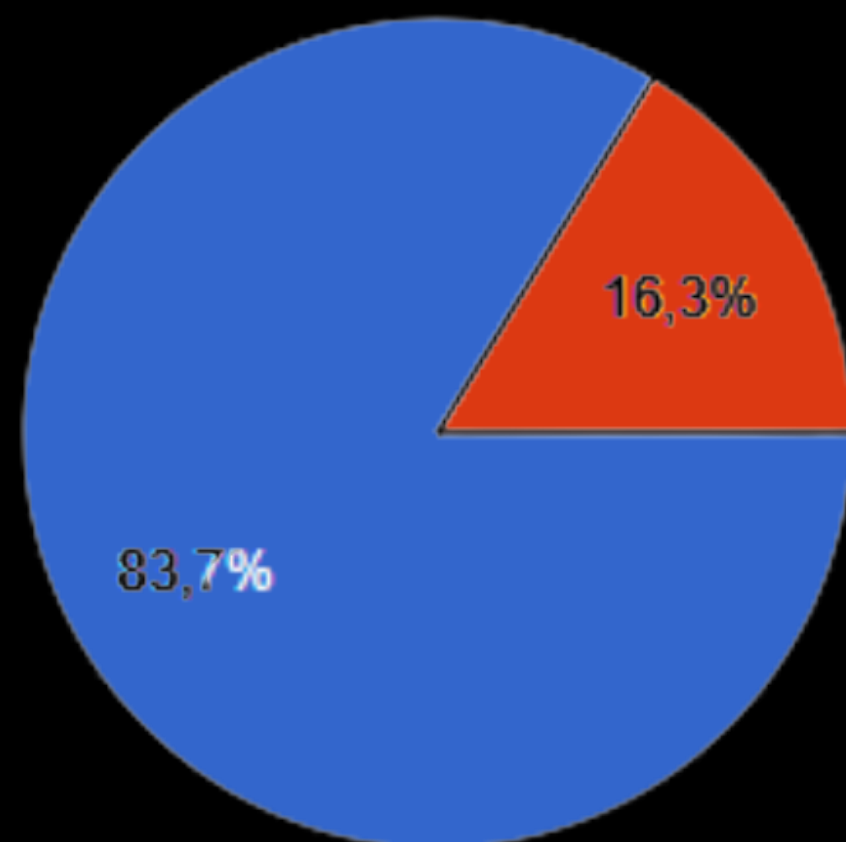
RECONHECIMENTO



REPARAÇÃO



Você sabe o que significa Racismo Institucional?

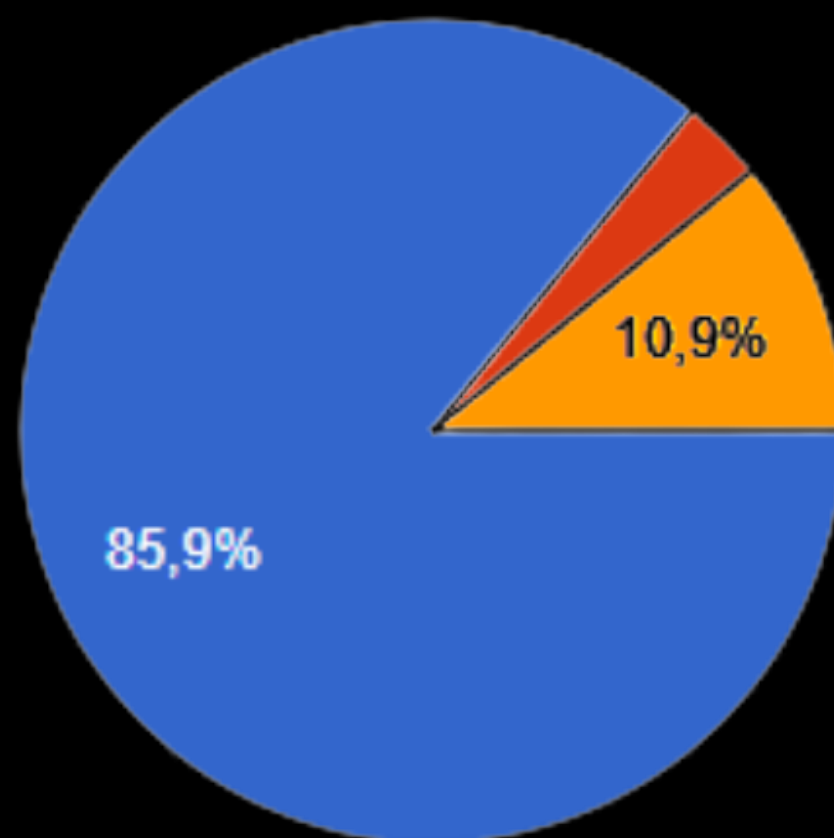


Sim: 77 - 83,7%

Não: 15 - 16,3%

83,69% Responderam
que sim, sabem o que é
Racismo institucional.

Você promoveria um programa de inclusão, desenvolvimento e promoção a liderança de profissionais negros e negras em sua empresa ou agência?



Sim: 74 - 85,9%

Não: 3 - 3,26%

Talvez: 15 - 10,9%

85,9% Promoveriam programas de inclusão e desenvolvimento em suas empresas ou agências.

Qual sua sugestão, comentário ou recomendação para a nova diretoria de Equidade Racial e Futuros da ARP?

- Continuem assim! A gente precisa mudar esse mundo e trabalhar com mais diversidade! :)
- Buscar trabalhar com as lideranças, em sua maioria esmagadora, composta de brancos. As decisões corporativas obedecem lógica de mercado e, por isso, são verticais. Deste modo, não haverá mudança estrutural com relação à equidade de raça e/ou gênero se as altas lideranças não se engajarem com empatia por negros/negras.
- Acho que a ARP poderia abrir um banco de novo talentos para pessoas negras, LGBTQIA+ e deficientes, por exemplo. Sei que aqui se trata da temática racial, mas ter um repositório de talentos assim iria facilitar a contratação de pessoas diversas para compor o board das agências. Bem como, engajar o compromisso das lideranças dessas agências com a contratação destas pessoas.
- Trabalhar com as empresas/agências no acultramento de investir em um talento que não teve as mesmas oportunidades de educação, formação, mas que possui um experiência de vida diferente.
- Trabalhar com base em dados de fontes oficiais e de institutos de pesquisa para conscientização.



Qual sua sugestão, comentário ou recomendação para a nova diretoria de Equidade Racial e Futuros da ARP?

- Proximidades com os executivos de RH, diretoria e presidencial nas empresas.
- Aqui meu papel é ouvir, quero conhecer mais profissionais negros da minha área.
- o congresso do GPRS de 2019 fizemos várias palestras sobre o assunto e algumas pessoas (na pesquisa pos evento) acharam que foi demais, que teve muito assunto sobre isso. Ou seja, sempre tem gente pra não dar valor pra essas iniciativas de equidade. Não deem ouvidos a elas!
- Continuem. Essa é uma luta travada há muitos anos, seguimos dando passos de formiga enquanto sociedade, ainda há muito que conquistar, mas é urgente mudar. E eu acredito muito que o trabalho como o de vocês pode mudar significativamente este cenário. Contem comigo!



Considerações Finais

Apesar de trazer a pesquisa de forma resumida. É possível verificar que a discussão racializada ainda configura uma lacuna entre os profissionais da publicidade e propaganda. Isso evidencia as consequências de um falso discurso de democracia racial, que invisibilizou por anos a ausência de profissionais negros em diversas áreas.

Precisamos tirar a discussão racial da via da moral e coloca-la na via da responsabilização social, pois é dever de todos buscar movimentos para a equidade racial em todos os espaços que ocupam.

Obrigada.

caroldamazio.grado@gmail.com

patricia@casalab.digital

ARP

Colagens do artista e diretor
de arte Geraldo Oliveira
@geraldobso e @colafro

Assistente de pesquisa: Wanessa Barreto

Análises de discurso
baseada na visão de
Chimamanda Ngozi Adiche