



A DISCRIMINAÇÃO RACIAL, O CASO “MAGALU” E O DEVER DAS EMPRESAS DE PROMOVER OS DIREITOS HUMANOS

Débora Penido Resende¹

Laura Ferreira Diamantino Tostes²

Resumo

O presente artigo tem por objetivo analisar a discriminação racial, à luz das normas da Constituição da República e dos tratados e convenções internacionais que estabelecem o direito à igualdade formal, material e como reconhecimento. A partir de um recorte histórico brasileiro, pós período de escravidão formalizada, será tratada a questão do racismo estrutural e institucional, como fator impeditivo do amplo e efetivo acesso aos espaços de poder no mercado de trabalho. Além disso, o texto aborda a responsabilidade empresarial de promover

1 Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Membro da Oficina de Estudos sobre a Reforma Trabalhista (OEART). Advogada (deborap.resende@hotmail.com).

2 Mestre em Instituições Sociais, Direito e Democracia pela Universidade Fumec. Professora de Prática Trabalhista e Direito Material do Trabalho dos cursos de graduação e pós-graduação em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos. Professora de Direito Material do Trabalho do curso de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho da ESA/OAB/MG e do CEDIN. Co-coordenadora da Oficina de Estudos sobre a Reforma Trabalhista (OEART). Atualmente ocupa o cargo de Assessora de Desembargadora no Tribunal do Trabalho da 3ª Região (laurafdt@trt3.jus.br).

os direitos humanos, contextualizando-os com o caso “Magalu”. O tema será abordado a partir da utilização do método de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Igualdade. Discriminação. Racismo estrutural. Direitos humanos.

DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE

A Constituição de 1988 instituiu a República Federativa como Estado Democrático de Direito, sob os fundamentos da soberania, cidadania, dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político (artigo 1º, incisos I a V).

O Estado Democrático de Direito, que se constrói no paradigma do constitucionalismo humanista e social contemporâneo, tem como tripé conceitual: a pessoa; a sociedade política; e a sociedade civil, estas últimas concebidas como democráticas e inclusivas para garantir a centralidade da pessoa e da sua dignidade. Nessa perspectiva, o direito é instrumento civilizatório, que deve viabilizar acesso aos bens materiais e imateriais necessários para a constitucionalização substancial e efetivação da dignidade humana.

O Supremo Tribunal Federal, em precedente de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da ADC 41, em 08/06/2017, ao analisar a constitucionalidade das cotas raciais em concursos públicos, definiu que a igualdade deve ser efetivada em tripla dimensão: igualdade formal, igualdade material e igualdade como reconhecimento.

A norma da igualdade formal está prevista na Constituição da República (CR), explicitamente, no artigo 5º, *caput*, sendo **todos iguais perante a lei**. Por sua vez, a igualdade sob o viés redistributivo, advém dos objetivos da República Federativa Brasileira, com destaque para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, além da erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, incisos I e III, da CR). Já a igualdade como reconhecimento repousa sobre os objetivos fundamentais de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, IV, da CR) (BRASIL, 2017)

A Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22/11/1969, ratificada pelo Brasil em 1992, e que possui status de norma supralegal em nosso ordenamento jurídico, impõe aos Estados a obrigação de respeitar os direitos e as liberdades de todos os seres humanos e o dever de garantir o livre e pleno exercício a toda pessoa sujeita à sua jurisdição, sem qualquer tipo de discriminação, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento.

Expressamente, o Pacto de São José da Costa Rica, dispõe sobre o dever dos Estados de adotar medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos os direitos e as liberdades. E, no artigo 24, estabelece que “todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação alguma, à igual proteção da lei”. (BRASIL, 1992)

A igualdade deve ser tida e aplicada

não somente em sua face que repele atos discriminatórios negativos, mas principalmente vertendo-se para o conceito positivo que, de fato, garante a efetividade normativa, na forma ensinada por Aristóteles, em sua obra *Ética e Nicômaco*: “Tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que eles desigualem” (ARISTÓTELES, 2007).

O conceito positivo da norma da igualdade revela-se na expressão, segundo defendido por Lutiana Nacur Lorentz (2016, p. 57), igualdade por meio da lei, na forma da citação a seguir transcrita:

[...] a norma igualdade pode e deve ser lida atualmente por meio da expressão “igualdade por meio da lei”, implicando a possibilidade de criação na dimensão do direito material, por meio de regras e princípios, de tratamentos diferenciados para pessoas ou grupos que apresentam desigualdades reais em relação ao resto da sociedade, para que assim, ao final, todos possam ter uma igualdade real. Porém, para esta autora, esse tratamento diferenciado têm de ter proêmio constitucional.

À expressão “igualdade por meio da lei” acrescenta-se uma outra: igualdade por meio da lei legitimamente construída por seus destinatários, porque, na visão desta autora, o real Estado Democrático de Direito deve sempre aliar legalidade à legitimidade na construção de suas opções jurídico-legislativas, a fim de que o povo, em sentido formal e substancial, possa da formação do devido processo legislativo, já que esse povo é o destinatário final de todas estas normas.

A igualdade, cuja fonte normativa repousa na Constituição da República, deve nortear a atuação do legislador em seu papel de elaboração e criação das leis, atendo-se a legalidade da norma construída à legitimidade do processo legislativo, o que depende da participação popular. Norma imposta não atende aos anseios democráticos e pode revelar-se não efetiva, frustrando-se o seu objetivo de concretização no plano fático.

A igualdade compreendida em uma perspectiva formal, típica das Revoluções Burguesas, tem por objetivo a abolição de privilégios, com vistas ao tratamento igualitário entre todas as pessoas. No entanto, avançando-se para a ótica trazida pelo Estado Social, impõe-se efetivar a igualdade material, implementando-se medidas e políticas públicas voltadas para a redução das desigualdades.

A garantia de igualdade tem estreita relação com o princípio da não discriminação, expresso na Constituição da República de 1988 (art. 3º, IV; art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, da CR/88). Bernardo Gonçalves Fernandes (2020, p. 545), ao tratar da igualdade no constitucionalismo contemporâneo, traça notas distintivas entre discriminação e diferenciação:

Desta feita, a preocupação do constitucionalismo contemporâneo no tocante

verdadeira inclusão social. O fundamento e os fins perseguidos pela diferenciação devem ser legítimos e em consonância com o arcabouço constitucional.

Considerando que o presente artigo tem por objetivo tratar da discriminação em razão da raça, destaca-se, ainda, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, da ONU, de 1966 (ratificada pelo Brasil em 1967), que a define como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo, ou o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social ou cultural ou em qualquer outro domínio da vida.

A dignidade humana somente se efetiva

“A dignidade humana somente se efetiva em contexto de igualdade substancial e de justiça social, dos quais decorrem direitos e garantias reconhecidas como fundamentais e resguardadas como cláusulas pétreas (art. 60, IV, da CR/88), objetivando-se a inserção social e a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.”

ao princípio da igualdade tem sido de diferenciar discriminação (ou discriminação arbitrária e absurda) e diferenciação (que para alguns pode ser intitulada de discriminação adequada e razoável). Enquanto as diferenciações (ou discriminações lícitas, não absurdas) se mostram como mecanismos necessários à proteção das minorias, excluídas da condição de participação na tomada de decisões institucionais (igualdade procedimental), as discriminações (ilícitas) são elementos arbitrários e, por isso mesmo, lesivos à própria igualdade.

A diferenciação entre as pessoas, considerando as desigualdades advindas de situações históricas, justifica a adoção de ações afirmativas, direcionadas para determinados grupos, que tenham por objetivo final emprestar concretude à igualdade material, garantindo-lhes

em contexto de igualdade substancial e de justiça social, dos quais decorrem direitos e garantias reconhecidas como fundamentais e resguardadas como cláusulas pétreas (art. 60, IV, da CR/88), objetivando-se a inserção social e a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

RECORTE HISTÓRICO DE UMA SOCIEDADE RACISTA

Passados mais de um século da abolição da escravidão no Brasil, a revolução política deflagrada e iniciada em 1888 ainda não se completou, imperando diferentes formas de discriminação racial, velada ou ostensiva, que afetam mais da metade da população brasileira, majoritariamente constituída de pretos e pardos, que são privados do exercício da cidadania em sua plenitude. Isso porque, ao se fazer um resgate histórico, verifica-se a imensa mora a ser purgada

com toda a população anteriormente escravizada por critérios unicamente raciais.

No julgamento da ADC 41, o Relator, Ministro Roberto Barroso, ao tratar do racismo estrutural, procedeu ao seguinte resgate histórico:

Esse sistema é, sem dúvida, uma das marcas deixadas no país pela escravidão. Após a abolição da escravatura, a ascensão do negro à condição de trabalhador livre não foi capaz de alterar as práticas sociais discriminatórias e os rótulos depreciativos da cor da pele (muito embora, do ponto de vista biológico, não existam raças humanas). A falta de qualquer política de integração do ex-escravo na sociedade brasileira, como a concessão de terras, empregos e educação, garantiu que os negros continuassem a desempenhar as mesmas funções subalternas. Assim, no Brasil, criou-se um aparato apto à manutenção da exclusão e da marginalização sem que fossem instituídas leis discriminatórias propriamente ditas. [...]

No Brasil, é certo, nunca houve um conflito racial aberto ou uma segregação formal. O racismo nesses trópicos é velado, dissimulado, encoberto pelo mito da democracia racial e pela cordialidade do brasileiro. Não é, porém, difícil constatar a sua presença na realidade brasileira. Apesar de o país ser altamente miscigenado, a convivência entre brancos e negros se dá majoritariamente em relações hierarquizadas, de subordinação e subalternidade. Os brasileiros estão acostumados a ver a população afrodescendente desempenhar determinados papéis, como os de porteiro, pedreiro, operário, empregada doméstica e também o de jogador de futebol. Salvo exceções – felizmente, cada vez mais frequentes –, os negros não ocupam os estratos mais elevados da sociedade, os cargos de prestígio político e as posições sociais e econômicas mais elevadas. Nas posições de poder, nos meios de comunicação e nos espaços públicos elitizados, a imagem do Brasil ainda é a imagem de um país de

formação predominantemente europeia. (BRASIL, 2017)

A desigualdade racial, principalmente, nos postos de comando e poder, tem seu fundamento primeiro na República Velha, mais particularmente na transição do Império para a República. Isso porque, os pensadores e estudiosos da época, tais como Silvio Romero, Nina Rodrigues, Euclides da Cunha e Oliveira Vianna defendiam que o Brasil somente seria um país desenvolvido se tivesse uma população majoritariamente branca, haja vista que a tese (científica) acerca da “superioridade do homem branco” era amplamente aceita, não somente pela maioria dos intelectuais brasileiros, mas por quase todo o pensamento ocidental (BECELLI, 2009, p. 383).

Diante disso, implementou-se políticas públicas a fim de fomentar a imigração europeia, de modo que os imigrantes que chegaram ao Brasil, foram financiados, por determinado período, com recursos do Governo Brasileiro, além de ter suas terras e casas subsidiadas a preços meramente simbólicos (GONÇALVES, 2017). Verifica-se, portanto, que o principal propósito dessa política pública — modalidade de eugenia — era substituir a população brasileira,



em exercício de engenharia social em larga escala.

E, nesse cenário, ressalta-se que essa política pública, tomada isoladamente, foi a mais cara da história do Brasil. Isso porque, o tributo que vigorou no Brasil por mais longo tempo foi a “meia siza”, cobrado à razão de 5% sobre cada africano que desembarcasse no Brasil. Como havia um comércio secundário de escravos, estima-se que 90% dos recursos que financiaram o Estado Imperial vinham diretamente da cobrança de tributos de escravos. Tais tributos foram aplicados nas políticas públicas de imigração (PAGANONI, 2020, p. 36).

Menciona-se, ainda, que os imigrantes que vieram para a região sudeste do país, vieram com o propósito explícito de substituir a mão de obra escrava, marginalizando a população preta e parda ao lhes negar, inclusive, o trabalho. Por conseguinte, um aspecto importante durante a República Velha é que as famílias pretas e pardas eram sustentadas, basicamente por mulheres, haja vista que o trabalho doméstico persistiu, de modo que as mulheres, ex escravas, se tornaram arrimo de suas famílias. Já os homens trabalhavam na informalidade.

Assim, por consequência lógica desse contexto histórico, verifica-se, ainda no século XXI, que tanto no setor público, quanto no setor privado, as posições de destaque social e de poder são ocupadas preponderantemente por pessoas brancas. Constata-se, pois, quando há seleção para qualquer oportunidade, verifica-se quanto melhor for a oportunidade, menos pretas serão as pessoas ou mais brancas elas serão.

Inconteste, portanto, o débito reparatório que o Estado Brasileiro possui com a população preta e parda. Não é crível aceitar a naturalização de que cargos de poder sejam ocupados e titularizados, em sua maioria, por pessoas brancas, mormente quando se vive em um país em que as pessoas, majoritariamente, se autodeclararam como pretas e pardas (IBGE, 2019). Se há, em determinada corporação, vinte cargos gerenciais, de comando, não se deve aceitar que mais da metade delas sejam ocupadas por

pessoas brancas.

O fato é que a crença na existência de raças superiores e inferiores utilizada para justificar a escravidão ou o domínio de determinados povos por outros, ainda está enraizado na sociedade brasileira, naturalizando a violência social, marcada pela estigmatização do preto e do pardo e pela imposição de características negativas e de subalternidade.

É por esse motivo que surge a necessidade de se discutir a evidente existência do racismo no Brasil. O silêncio a seu respeito, inclusive, tem sido a forma mais eficaz de mantê-lo atuante.

RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL

O problema não é a cor, mas seu uso como justificativa para segregar e oprimir. Vejam cores, somos diversos e não há nada de errado nisso – se vivemos relações raciais, é preciso falar sobre negritude e também sobre branquitude. (RIBEIRO, 2019)

Trata-se o racismo de uma ideologia que sustenta a superioridade de determinadas raças em relação a outras, preconizando ou não a segregação racial. Ainda que a sua existência seja negada ou ignorada em diversos contextos, públicos e privados, seus efeitos se materializam para a população preta e parda sob a forma de exclusão e negação de direitos, além da marginalização e aviltamento de sua cultura.

Não obstante o ordenamento jurídico se apresentar formalmente contrário ao racismo, tipificando-o como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII, CRFB), o viés inconsciente (ou não) da crença na subordinação de raças é parte da estrutura social. E, por corolário, ganha relevo a acepção do racismo estrutural, sendo considerado o “conjunto de práticas sociais, culturais, políticas, religiosas e históricas desenvolvidas e mantidas em uma sociedade de modo a manter e perpetuar hierarquização de um grupo social, mediante a manutenção de dominações, privilégios, legalizações, relações de poder e submissão” (MPT, 2020, p. 81).

Segundo Djamila Ribeiro, “reconhecer o racismo é a melhor forma de combatê-lo. Não tenha medo das palavras “branco”, “negro”, “racismo”, “racista”. Dizer que determinada atitude foi racista é apenas uma forma de caracterizá-la e definir o seu sentido e suas implicações” (RIBEIRO, 2019, p. 6).

O reconhecimento do racismo estrutural, contudo, encontra objeções enquanto estrutura formatadora, inclusive, de suas próprias vítimas. Isso porque, o racismo estrutura e estabelece seus contornos à sociedade, mas, por vezes, passa despercebido a quem se destina — pretos e pardos —, justamente por estar arraigado no seio social.

Ocorre que o fato de a pessoa não se reconhecer como vítima de racismo ou de qualquer outro tipo de discriminação não significa que atos dessa natureza contra ela praticados não sejam discriminatórios. Isso, inclusive, revela

a determinado grupo vulnerabilizado ao oferecer tratamentos diferenciados a grupos étnico-raciais, provocando situações de desvantagem no seio da instituição, seja ela privada ou pública (MPT, 2020, p. 82).

É necessário, contudo, romper com tais estruturas. Para tanto, tal como ocorreu na transição do Império para a República Velha, a fim de incentivar a vinda dos europeus para o Brasil, devem ser adotadas políticas públicas, práticas institucionalizadas, representatividade social e cultural, além de normas repressivas e ações afirmativas que tenham por objetivo equalizar a discriminação histórica, as desigualdades econômicas-sociais e as injustiças sofridas pelo grupo discriminado pelo racismo. Isso porque, principalmente pela ausência de políticas de inclusão no pós-abolição, perpetuou-se a distinção, exclusão e discriminação das pessoas pretas e pardas, de forma naturalizada nos âmbitos social, econômico, político, nas instituições e no mercado

“Ocorre que o fato de a pessoa não se reconhecer como vítima de racismo ou de qualquer outro tipo de discriminação não significa que atos dessa natureza contra ela praticados não sejam discriminatórios.”

a perda de identidade desses indivíduos, sujeitos a séculos de dominação e imposição de uma visão eurocêntrica de mundo. Corroborando, ainda, a absorção do mito da “democracia racial”, que conduz à crença da inexistência de tratamento discriminatório direcionado aos pretos e pardos. Aliás, a negação da pessoa em se reconhecer como vítima de racismo, por vezes, pode consubstanciar em mecanismo psicológico de autodefesa, como se a negação interna impedisse a ocorrência da prática na sociedade.

Em decorrência do próprio racismo estrutural é possível identificar, ainda, a prática de racismo institucional, política organizacional velada e silenciosa, que contribui para a manutenção de privilégios de grupos hegemônicos, além de obstar o acesso de vantagens, direitos e garantias

de trabalho.

AÇÕES AFIRMATIVAS

As medidas de inclusão a partir do recorte racial, como inicialmente mencionado, estão alicerçadas na ordem jurídica internacional e interna — como corolário do princípio da igualdade e da não discriminação —, estando, também, expressamente, prevista em lei, consoante se verifica do Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10).

O Estatuto da Igualdade Racial estabelece como “dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades”, reconhecendo, ainda, a necessidade de adoção de medidas para

alcançar o direito fundamental da população **negra** à igualdade de oportunidade na vida econômica, social, política e cultural do país, prevendo que “as ações afirmativas são destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias, **nas esferas pública e privada**, durante o processo de formação social do Brasil” (art. 2º c/c art. 4º, II e p. único) (BRASIL, 2010).

O Estatuto da Igualdade Racial designa, ainda, a necessidade de “implementação de políticas voltadas para a inclusão da população **negra** no mercado de trabalho”, reconhecendo, expressamente, as dificuldades de acesso ao mercado por essas pessoas. Inclusive, a referida norma está diretamente em consonância com a Declaração e Programa de Ação adotadas na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata ocorrida em 2001 em Durban.

A Convenção Internacional Sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, da ONU, dispõe, no artigo 1, inciso 4, que são lícitas as medidas especiais tomadas com o objetivo de assegurar um processo adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou indivíduos que necessitem da proteção para que possam exercer os direitos humanos e as liberdades fundamentais, desde que tais direitos não sejam mantidos após o terem sido alcançados os objetivos perseguidos. Destaca-se que a referida norma internacional estabelece o dever dos Estados de não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial, devendo, outrossim, eliminar barreiras entre as raças e desencorajar as organizações e os movimentos tendentes a fortalecer a divisão racial. (ONU, 1965).

O Conselho de Direitos Humanos da ONU adotou, em junho de 2011, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e fixou a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da

Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (princípio 12). (ONU, 2011).

Verifica-se, portanto, que é dever do Estado e de toda a sociedade assegurar à população **negra** igualdade de oportunidades, impondo às pessoas físicas e jurídicas, notadamente, as empresas, integrantes da sociedade, que garantam oportunidade de trabalho à população preta e parda. E nesse aspecto, esclareça-se que a solução jurídica para efetivar o princípio da igualdade e eliminar as situações discriminatórias presentes na sociedade, acumuladas ao longo dos anos, são as chamadas “ações afirmativas”, nomenclatura originada no direito norte-americano, conhecido, também, como “discriminação positiva”, de acordo com terminologia oriunda da legislação europeia.

Ademais, acerca das referidas ações afirmativas, merecem destaque os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho determinam à atividade empresarial o respeito aos direitos humanos, dentre estes, a eliminação de todas as formas de discriminação no âmbito trabalhista, incluindo a racial, o que abrange a população preta e parda brasileira. Também a Convenção 111 da OIT, bem como a Convenção da ONU para eliminação de todas as formas de discriminação (art. 4º) determinam a adoção de medidas especiais para eliminar as desigualdades injustificadas.

A CRFB quando impõe à atividade empresarial como finalidade, assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, além limitar a propriedade à sua função social (art. 170, *caput* e III), estabelece, em decorrência, o dever de combater à discriminação no ambiente de trabalho, em todas as suas formas, o que importa identificar as situações discriminatórias no quadro de pessoal da empresa — o que se revela pela ausência de trabalhadores pretos e pardos, dentre outros grupos discriminados —, a fim de eliminar tais

desigualdades, cumprindo o que determina o Estatuto da Igualdade Racial.

O Decreto n. 9.571/2018, estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e adota como um dos eixos orientadores, a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos (art. 2º, II) e do Estado em implementar políticas, normas e incentivos à conduta empresarial, destacando-se, dentre elas, o combate à discriminação nas relações de trabalho, a promoção da diversidade e o apoio às políticas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivo para a contratação de grupos vulneráveis (art. 3º, IV).

Incumbe às empresas o combate às práticas discriminatórias nas relações de trabalho e a valorização e o respeito da diversidade, resguardando o direito à igualdade de salários e benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério étnico-racial (art. 8º, I, do Decreto n. 9571/2018). Ademais, dentre outros compromissos, deverão as empresas: (i) adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade; (ii) respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldade de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias; (iii) buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação (art. 8º, I, II, VIII).

Sobre a política de ação afirmativa, tratou o Ministro Roberto Barroso, na ADC 41/STF:

O que esta política de ação afirmativa faz, portanto, é apenas garantir, de forma mais efetiva, a igualdade de oportunidades de ingressar no serviço público, por meio da incorporação da raça como um dos critérios (mas certamente não o único) na alocação das vagas. Essa medida se justifica diante da constatação de que não basta que os negros tenham a igual possibilidade de prestar

os concursos públicos. Exige-se, mais do que isso, que tenham condições efetivas de concorrer com os demais candidatos. Como exemplificou Martin Luther King, “é óbvio que se um homem entra na linha de partida de uma corrida 300 anos depois de outro homem, o primeiro teria que fazer alguma façanha incrível, a fim de recuperar o atraso”. (BRASIL, 2017)

Pode-se constatar, dessa forma, que ações afirmativas, oriundas dos setores público e privado são correções ínfimas na congruência de um sistema que perpetua desigualdades na distribuição de bens e direitos, às custas da exploração de mão de obra preta e parda em um sistema escravista que se usurpou indevida e violentamente da força de trabalho de homens e mulheres pretas e pardas. Trata-se, portanto, de mínima reparação destinada a esses resistentes trabalhadores e trabalhadoras, que produziram a riqueza acumulada pelos escravocratas, sem que houvesse, ainda nos tempos atuais, reprimenda pelo enriquecimento ilícito decorrente de expropriação brutal e desumana da força de trabalho preta e parda. Tais ações afirmativas não apenas são constitucionais, como prioritárias.

CASO “MAGALU”

A recente política de realização de programas de treinamento profissional que permite acesso a cargos de liderança voltados exclusivamente para pessoas pretas e pardas, divulgada, em setembro do ano corrente, pela empresa Magazine Luiza (Magalu), causou controvérsias no âmbito jurídico, notadamente a respeito da adequação de tal medida ao ordenamento pátrio. A referida empresa foi pioneira na abertura de seleção para cargos gerenciais exclusivamente para **negros**.

No processo de recrutamento divulgado pela empresa, consta a justificativa de que o passado ancestral da população negra no Brasil, a anulação de tais pessoas, a ausência de oportunidades, justifica a ação afirmativa empresarial.



Após efetuarem pesquisa interna, a empresa Magalu constatou que, não obstante 53% da equipe fosse composta por pessoas pretas e pardas, apenas 16% ocupavam cargos de liderança. Diante disso, viu-se por necessário realizar ação concreta para equalizar a diferença entre o número de empregados e o de lideranças pretas e pardas dentro da empresa. (FOLHA DIRIGIDA, 2020)

Ocorre que, conforme explanado alhures, atuações direcionadas à concretização de objetivos e valores atinentes à efetivação e à materialização do princípio da igualdade — basilar do ordenamento jurídico —, encontram amparo transnacional e devem ser replicadas. Uma vez identificada pela empresa desigualdades injustificáveis, a ação concreta para reorganizar-se e promover o combate ao racismo estrutural constatado em sua estrutura organizacional é legítima, haja vista que sua conduta visa a reparação da discriminação injusta, ao viabilizar o acesso de pessoas pretas e pardas em funções gerenciais, a fim de estabelecer situação equânime com as pessoas brancas ocupantes de tais cargos.

Medidas destinadas a reparar distorções e práticas discriminatórias às pessoas pretas e

pardas, nos âmbitos público e privado, durante o processo de formação social do Brasil não podem ser encarados como prática racista em relação à população branca, conhecido como “racismo reverso”. Como se observou, o racismo trata-se de um sistema de hierarquização entre raças. Racismo pressupõe privilégios e poder — posições que os pretos e pardos foram e, ainda são, alijados.

Em verdade, na sociedade brasileira, a pessoa branca nunca foi discriminada em razão da sua pele. Não é necessário a adoção de medidas afirmativas para as pessoas brancas, por não existir discriminação histórica dessa parcela da sociedade; nunca houve a imposição de valores culturais e religiosos dos povos africanos e indígenas à pessoa branca, tampouco genocídio da população branca por tais povos (BRASIL, 2020). Promover ações supostamente neutras apenas aumentariam as chances e oportunidades do grupo privilegiado, ampliando o abismo da desigualdade entre pretos, pardos e brancos.

Verifica-se, portanto, que políticas afirmativas como a tomada pela empresa Magalu, não possuem viés discriminatório. Ao contrário, diligenciam medida reparatória à população que tradicionalmente foi alvo de discriminação e preconceito, a fim de alcançar o grupo historicamente discriminado e vulnerável. Por isso, a total impossibilidade de se reconhecer a existência de racismo em relação ao grupo ético socialmente privilegiado, que historicamente preenche cargos com melhores remunerações, além de, majoritariamente, ocuparem posições de liderança.

Constata-se, por derradeiro, que a implementação de política empresarial de equidade racial, além de estar em inteira consonância com as normas transnacionais, é medida necessária para se alcançar melhorias e avanços sociais, haja vista o dever que os setores público e privado possuem na concretização do princípio constitucional da igualdade material.

CONCLUSÃO

O caso abordado no presente artigo, consubstanciando em uma política inclusiva promovida por um ente privado, naturaliza a discussão e traz à tona o debate racial. É preciso que a sociedade compreenda o seu papel e a sua responsabilidade – que não recai somente sobre o Estado – de questionar a ausência de pessoas negras em posições de gerência e de destaque nas empresas e de emprestar concretude a ações que tenham por objetivo alterar tal estado de coisas.

Considerando que a população negra é maioria do Brasil – cerca de 56%, segundo dados do IBGE –, é um desafio a ser vencido a efetiva inclusão das trabalhadoras e dos trabalhadores negros nos espaços de poder.

Trata-se de um dever oriundo das normas internas e internacionais que recai também sobre as empresas. Afinal, corolário do direito de propriedade é a função social, cuja concretude exige atuação positiva, transgressora de barreiras culturais e diferenciações daqueles que revelam traços de desigualdade.

Assumir que a sociedade brasileira é racista em toda a sua estrutura, é o primeiro passo para que o debate seja inaugurado e densificado, além de promovidas políticas empresariais inclusivas que permitam que o tratamento desigual dado aos desiguais culmine na correção das distorções históricas.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**: texto integral. São Paulo: Martin Claret, 2007, p. 240.

BECHELLI, Ricardo Sequeira. **Metamorfoses na interpretação do Brasil**: tensões no paradigma racial. 2009. Tese (Doutorado em História Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-24072009-150811/publico/TESE_RICARDO_SEQUEIRA_BECHELLI.pdf. Acesso em: 18 out. 2020.

BRASIL. DECRETO nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**. 6 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Ações para o enfrentamento ao racismo na mídia**. Brasília, MPT, 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/acoes-para-o-enfrentamento-ao-racismo-na-midia-1/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 23 nov. 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADC 41. Rel. Ministro Roberto Barroso. Dje. 17 ago. 2017. **Teses de controle concentrado**. Brasília, STF, 2020. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO. Processon.0003466-46-2019.4.01.3500. Relator: Desembargador João Moreira Pessoa de Azambuja, Dje: 20 jan.2020.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Juspodium, 2020.

FOLHA DIRIGIDA. Magalu recruta talentos em programa de trainee exclusivo para negros. Folha Dirigida, 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/trainee/magalu-abre-recruta-candidatos-negros-para-programa-de-trainee>. Acesso em: 29 out. 2020.

GONÇALVES, Paulo Cesar. Escravos e imigrantes são o que importam: fornecimento e controle da mão de obra para a economia agroexportadora Oitocentista. **Almanack**. Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP, n. 17, p. 307-361, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/158051>. Acesso em: 18 out. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Cor ou Raça. IBGE, 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 21 out. 2020.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional Sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965. ONU, 1968. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1965%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial.%20Adoptada%20e%20aberta%20%C3%A0%20assinatura%20e%20ratifica%C3%A7%C3%A3o%20por%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Assembleia%20Geral%20106%20\(XX\)%20de%2021%20de%20dezembro%20de%201965.pdf](https://www.oas.org/dil/port/1965%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial.%20Adoptada%20e%20aberta%20%C3%A0%20assinatura%20e%20ratifica%C3%A7%C3%A3o%20por%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Assembleia%20Geral%20106%20(XX)%20de%2021%20de%20dezembro%20de%201965.pdf). Acesso em: 29 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Tradução da Secretaria Nacional de Proteção Global. Brasília, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha-versoimpresso.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

PAGANONI, Luiza Paiva. **O papel do Estado Brasileiro na promoção da imigração Europeia de 1808-1850**. 2020. Dissertação (Mestrado em História Contemporânea) - Faculdade de Letras da Universidade de Porto, Porto, 2020. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/125953/2/382549.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.