

AÇÕES AFIRMATIVAS E RACISMO ESTRUTURAL: A LEGALIDADE DE ANÚNCIOS DE EMPREGOS DIRIGIDOS EXCLUSIVAMENTE A PESSOAS AUTODECLARADAS NEGRAS

Igor Sousa Gonçalves¹

Mestrando em Direito – Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Bolsista CAPES. Pesquisador vinculado ao Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão – RECAJ/ UFMG.

RESUMO

Este artigo propõe uma releitura do Direito do Trabalho, buscando demonstrar que o ordenamento jurídico brasileiro respalda o combate ao racismo estrutural. Como marco teórico desta pesquisa, destaca-se a compreensão de que o racismo é sempre estrutural – ainda que se manifeste de forma individual ou institucional. Para tanto, adotou-se como estratégia metodológica o estudo de caso do Processo Seletivo de Trainee exclusivamente para negros realizado pela empresa Magazine Luiza (2020/2021). Discutiu-se, assim, a legalidade deste tipo de ação afirmativa no âmbito das relações privadas, concluindo-se que a legislação nacional não só admite, como recomenda esse tipo de ação empresarial.

Palavras-chave: Racismo estrutural; Ações Afirmativas; Igualdade; Empresas e Direitos Humanos.

1. INTRODUÇÃO

A normatização internacional traz um conceito aberto de discriminação como qualquer conduta tendente a negar ao trabalhador, em face de critério injustamente desqualificante, a igualdade de oportunidade com os demais (art. 1º, b, da Convenção 111, da OIT), conceito este acolhido no art. 1º da Lei 9.029/95. O seu combate é, outrossim, reconhecido como obrigação fundamental dos Estados (Declaração de Princípios e Direitos

Fundamentais no Trabalho de 1998 item 2, “d”); Convenções 100 e 111, além da recomendação 111 da OIT).

No que tange à discriminação racial, esta remonta a utilização secular da mão de obra negra escrava e a construção histórica que atribui ao negro o estereótipo da inferioridade. Nesse diapasão, assume especial importância a legislação internacional sobre o tema: Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação racial de 1966 e a própria Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância de 2013 – esta, ainda não ratificada pelo Brasil, mas que pode ser considerada como fonte integrativa do Direito do Trabalho, nos termos do art. 8º da CLT.

Na legislação doméstica, ressalte-se os artigos 3º; 5º; 461 e 373-A da CLT, o Estatuto da Igualdade Racial, que exige a implementação de políticas públicas para inclusão da população negra no mercado de trabalho, a Lei 7716/89 que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, na esteira dos artigos 5º, caput, XLI, XLII da Constituição Federal.

Com efeito, este artigo buscará demonstrar que o ordenamento jurídico brasileiro respalda o combate à discriminação estrutural – distribuição desigual de benefícios, oportunidades ou recursos entre distintos grupos raciais – de tal forma que se propõe uma releitura do direito do trabalho a partir do reconhecimento de que este não pode perder de vista os conceitos de raça e racismo, que determinaram e continuam ditando a constituição política e econômica das sociedades contemporâneas¹.

Nesse sentido, adotou-se como marco teórico nesse artigo o pressuposto de que o racismo é sempre estrutural – ainda que se manifeste de forma individual ou institucional, conceitos que serão abordados neste artigo. Para tanto, adotou-se como estratégia metodológica o estudo de caso do Processo Seletivo de Trainee exclusivamente para negros realizado pela empresa Magazine Luiza (2020/2021). Discutiu-se, assim, a legalidade deste tipo de ação afirmativa no âmbito das relações privadas, tendo como ponto de partida o conceito de racismo estrutural.

¹ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 19.

2. DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E O IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Declaração da UNESCO sobre Raça e os Preconceitos Raciais de 1978 reconhece que “todos os povos do mundo estão dotados das mesmas faculdades que lhes permitem alcançar a plenitude do desenvolvimento intelectual, técnico, social, econômico, cultural e político.” Outrossim, a própria Declaração ressalta que eventuais diferenças entre os povos “são explicadas totalmente por fatores geográficos, históricos, políticos, sociais e culturais” e não podem servir de pretexto para hierarquização das nações e dos povos.²

Não obstante a impossibilidade de invocação da superioridade ou inferioridade intrínseca de grupos raciais, é possível, sim, se falar em raça, que se apresenta como fator político importante utilizado para naturalizar as desigualdades. Nesse diapasão, o conceito de raça é extraído a partir de dois registros básicos e que se complementam: o traço biológico, em que a identidade racial é atribuída a algum traço físico, como a cor de pele; e o traço étnico-cultural; que diz respeito à língua, região-geográfica e cultura.³ O “ser branco” e o “ser negro” são, portanto, construções sociais que decorrem de privilégios ou privações sociais, econômicas ou políticas.

Nesse sentido, o racismo é entendido como “uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens para certos grupos”.⁴ Diferente do preconceito, que é um julgamento prévio que se faz das pessoas e opera no âmbito da

² UNESCO. Declaração da UNESCO sobre a Raça e os Preconceitos Raciais. Paris, 1978. Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho/ Edson Beas Rodrigues Jr., organizador. –, 4ª ed. Ampl. – São Paulo, LTr, 2019.

³ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 24.

⁴ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural?. Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 25.

subjetividade e no plano íntimo e da discriminação – externalização do preconceito – e que pode se operar de forma direta ou indireta.

A discriminação direta é aquela em que há real intenção de discriminar - ainda que de forma oculta. A discriminação pode ser, ainda, indireta, decorrendo de critérios aparentemente neutros, mas que, na prática, acarretam desvantagem para grupos ou pessoas (art. 2º da Convenção Interamericana contra a discriminação racial e outras formas correlatas de intolerância - 2013). Não é necessário aqui a presença do elemento subjetivo - dispensando a intencionalidade. É inspirada na teoria do impacto desproporcional (*Disparate Impact Doctrine*)⁵ e está incluída no conceito aberto de discriminação consignado no art. 1, b) da Convenção 111 da OIT.

Voltando ao conceito de racismo, este pode ser analisado sob o ponto de vista individual, institucional ou estrutural. Sob a perspectiva individual, o racismo é visto como uma patologia atribuído a grupos isolados. Sob o ponto de vista institucional parte-se da ideia de que da forma como as instituições são postas, privilegia-se brancos em detrimento de negros. A exemplificar, cita-se a exigência de “boa aparência”, na prática, atrelada a características estéticas de pessoa brancas. Por sua vez, a perspectiva estrutural do racismo decorre da compreensão de que os comportamentos individuais e os processos institucionais são consequências de estruturas sociais, econômicas e políticas de dominação.⁶

O racismo nas instituições, com efeito, nada mais é do que uma materialização do racismo na sociedade. Por sua vez, as próprias manifestações isoladas e perversas de racismo são também “derivados de uma sociedade cujo racismo é a regra, e não a exceção”.⁷

⁵ Na seara juslaboral, destaca-se o precedente "Griggs vs Duke Power Co", julgado pela Suprema Corte em 1971, em que se questionou prática promocional em empresa que realizava testes de inteligência, que desconsiderava as desiguais condições de ensino. Por meio de exigências aparentemente neutras, a empresa acabava por dar preferência aos brancos para a ocupação dos melhores postos de trabalho.

⁶ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018.

⁷ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 38.

O racismo, nesse sentido, é um sistema de opressão que nega direitos⁸, não se confundindo com as consequências dele advindas, como é o caso da atos individuais ou institucionais entendidos como formas de discriminação.

A negação do racismo (ideologia da democracia racial) sustenta-se pelo discurso da meritocracia exclusivamente pautado na igualdade em seu sentido formal. “Se não há racismo, a culpa pela própria condição é das pessoas negras que, eventualmente, não fizeram tudo o que estava ao seu alcance”.⁹ Nesse sentido, o discurso da meritocracia – quando não leva em conta fatores, como gênero, raça, idade, dentre outros – aprofunda, ainda mais, a desigualdade racial.

Tecidas essas considerações, importante destacar o papel do Direito do Trabalho, notadamente considerando a divisão racial do trabalho. De acordo com o PNAD (2019), pessoas negras recebem, em média, 45% a menos do que brancos; percentual que continua alto quando comparadas pessoas com curso superior (31%). Quando se compara unicamente mulheres brancas e negras, a diferença salarial chega a 70%¹⁰. Esses dados indicam que aos negros são atribuídas profissões com complexidade e remuneração menores (segregação horizontal). Ao mesmo tempo, cargos de chefia e de confiança, dificilmente, são ocupados por negros, ainda que possuam qualificação adequada (segregação vertical).

Na maioria das sociedades contemporâneas, os atos de discriminação direta são considerados ilegais e passíveis de sanção normativa.¹¹ Ocorre que a discriminação indireta

⁸ RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. Companhia das Letras, São Paulo, 2019, p. 12.

⁹ ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 63.

¹⁰ FREIERE, Simone. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2019, de forma geral, há uma diferença salarial de 45% entre trabalhadores brancos e negros. *Almapreta.com*, 08 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.almapreta.com/editorias/realidade/racismo-e-causa-da-diferenca-salarial-de-31-entre-brancos-e-negros-com-ensino-superior-diz-pesquisa>. Acesso em 20 de outubro de 2020.

¹¹ ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 108.

– aquela que dispensa a intencionalidade – é normalmente ignorada pelo Direito, de tal forma que este pode acabar servindo como um instrumento para perpetuação do racismo.

A corroborar, relembre-se a política do “equal but separate” (iguais mas separados) chancelada pela Suprema Corte Americana (Caso Plessy vs Ferfusion, 1986), que permitia a separação de locais de uso público e privado entre pessoas negras e brancas. Foi a partir do caso “Brown x Board of Education”, em 1954, que a Suprema Corte estadunidense pôs fim ao “equal but separate”.

O reconhecimento da discriminação indireta pelo direito é posto como alternativa face à dificuldade de se enquadrar o crime de racismo e aplicar a legislação que prevê o seu combate.¹²

Ao mesmo tempo em que o Direito pode legitimar o racismo, pode, também, respaldar ações com o intuito de combatê-lo. É o caso das ações afirmativas que pressupõem a ideia de justiça corretiva e distributiva. Tais medidas foram consideradas constitucionais pela Suprema Corte Americana (Caso Regents of University of California vs. Bakke, 1978 e Grutter vs. Bollinger, 2003) e pelo Supremo Tribunal Federal (MC-ADI 1.276-SP, Rel. Min. Octávio Galloti, a ADI 1.276/SP; Rel. Min. Ellen Gracie, o RMS 26.071, Rel. Min. Ayres Britto, ADI 1.946/DF, Rel. Min. Sydnei Sanches; ADPF 186, Ministro Ricardo Lewandowski).¹³

Historicamente, a luta antirracista valeu-se do Direito como estratégia de emancipação. Nesse sentido, cita-se o exemplo de Luiz Gama (1830-1882), ex-escravo, abolicionista e considerado um advogado autodidata que ajudou a libertar inúmeros escravos, mesmo antes da abolição da escravatura (Lei Áurea, 1988).¹⁴

¹² VARELLA, Santiago Valluh. Ação afirmativa no emprego como combate à discriminação racial indireta: o caso das ações afirmativas jurídicas do Ministério Público do Trabalho. Cadernos Gestão Pública e Cidadania / v. 15, n. 57, São Paulo: 2010.

¹³ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamilia Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 113.

¹⁴ FERREIRA, Lúcia Fonseca. Luiz Gama: um abolicionista leitor de Renan. Estud. Av. vol. 21, n. 60, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142007000200021>. Acesso em 19 de outubro de 2020.

A compreensão de que o racismo é sempre estrutural não isenta as instituições do dever de investir em políticas internas de combate ao racismo; de promover a diversidade nas relações com o público internas e externas; instituir ações afirmativas para minorias; manter espaços permanentes de debate e a abertura para alterações institucionais, sem prejuízo de políticas para a composição de conflitos raciais.¹⁵ Percebe-se, nesse sentido, que a mera presença de pessoas negras em espaços de poder não é suficiente para uma política efetiva de combate ao racismo nas instituições, todavia, é um primeiro passo a ser dado, constituindo-se atitude louvável o esforço empresarial no sentido de aumentar o número de pessoas negras em postos e posições de relevo.

3. PROGRAMA TRAINEE MAGAZINE LUIZA 2020/2021: A LEGALIDADE DA OFERTA DE VAGAS DIRIGIDAS EXCLUSIVAMENTE PARA PESSOAS AUTODECLARADAS NEGRAS

Ganhou destaque na mídia, no ano de 2020, o caso da oferta de vagas de Trainee pela empresa Magazine Luiza que estipulou dentre os requisitos para ingressar na vaga ser necessário que o candidato se autodeclare negro. Em virtude disso, noticiou-se na imprensa que o Ministério Público do Trabalho recebeu, ao menos, onze denúncias em face da empresa promotora da ação afirmativa, sob a alegação de “racismo reverso”, já que tal prática impediria o acesso à vaga de emprego por parte de cidadãos não autodeclarados negros.

Com efeito, discute-se: são válidas as ações afirmativas implementadas por empresas privadas e que condicionam o acesso ao emprego ao critério racial, notadamente em benefício de pessoas negras?

Prefacialmente, Sílvio Luiz de Almeida destaca que o termo “racismo reverso” é equivocado por si só, pois parte da ideia de que há um racismo “certo” ou “normal”. Para o autor, tal expressão é utilizada para deslegitimar demandas por igualdade racial, e decorre da vitimização “daqueles que se sintam prejudicados pela perda de alguns privilégios, ainda que

¹⁵ ALMEIDA, Sílvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamilia Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 37.

tais privilégios sejam apenas simbólicos e não se traduzam no poder de impor regras ou padrões de comportamento”¹⁶.

Nesse passo, importante o resgate do conceito de discriminação positiva, que é aquela relacionada a fator de *discrimen* albergado pela boa-fé, com o objetivo de se alcançar a igualdade efetiva entre brancos e negros, pela via do dever de inclusão. Essa inclusão é concretizada por meio das denominadas ações afirmativas – conjunto de medidas legais e de práticas sociais, especiais ou temporárias, destinadas a compensar uma situação de efetiva desigualdade, de tal modo a viabilizar o pleno gozo dos direitos fundamentais a sujeitos marginalizados.

De acordo com a Nota Técnica do Grupo de Trabalho “Raça” do Ministério Público do Trabalho (MPT), ações afirmativas são políticas públicas que podem ser implementadas tanto pelo governo quanto pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades dentre as quais as raciais.¹⁷ Neste mesmo sentido está o artigo 1º, parágrafo único, VI do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010).

É importante ressaltar que o artigo 4º do Estatuto da Igualdade Racial dispõe que:

Art. 4º. A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

(...)

II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras;

(...)

VI -“estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades

¹⁶ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 41.

¹⁷MPT. Nota Técnica GT de Raça. N. 001 de 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 19 de outubro de 2020.

*étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos.*¹⁸

Ainda, o art. 39 do referido Estatuto dispõe que o poder público incentivará a adoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para população negra nas empresas e organizações privadas.

De acordo com o MPT, os objetivos constitucionais “não podem ser inviabilizados pela interpretação restritiva, não sistêmica e não teleológica de um artigo que foi criado justamente para inviabilizar a discriminação”. Tais ações afirmativas seriam compatíveis com o ordenamento jurídico pátrio, já que constituem “condições sine qua non de efetivação da igualdade material”.¹⁹

Outro questionamento comumente feito é o de que as ações afirmativas raciais conduziriam à discriminação de pessoas não negras e pobres. Para Silvio Almeida, trata-se de um falso dilema, já que a negação da classe como categoria analítica não interessa a população negra.²⁰ Não se pode desconsiderar, todavia, que determinados sujeitos possuem demandas adicionais e próprias dentro das reivindicações de classe²¹.

Nesse diapasão, exsurge o conceito de interseccionalidade, o qual remonta ação judicial movida em face da General Motors, nos Estados Unidos (CRENSHAW, 1989, p.

¹⁸ BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de Julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em 20 de outubro de 2020.

¹⁹MPT. Nota Técnica GT de Raça. N. 001 de 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 19 de outubro de 2020.

²⁰ ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Coordenação: Djamilia Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018, p. 147.

²¹ FERNANDES, Florestan. Significado do protesto negro. São Paulo: Expressão popular. Perseu Abramo, 2017.

141), em que, para o cumprimento de ações afirmativas, a empresa contratava homens negros para o "chão de fábrica" e mulheres brancas para serviços intelectuais, em clara discriminação em relação às mulheres negras. Percebeu-se que, diante dessa sobreposição de opressões, é necessário um olhar atento à interseccionalidade.²²

No caso *Gonzales Lluy e outros vs Equador* (2015), a Corte Interamericana de Direitos Humanos adotou pela primeira vez o conceito de interseccionalidade para análise de discriminação, num contexto de intersecção de múltiplos fatores de vulnerabilidade da vítima que era, ao mesmo tempo, criança, mulher, pessoa em situação de pobreza e que vive com HIV. A Corte afirmou que a discriminação baseada em raça, origem étnica, origem nacional, capacidade, classe socioeconômica, orientação sexual, identidade de gênero, religião, cultura, tradição e outras realidades, aumentam a probabilidade da criança de sofrer atos de violência e outras violações a seus direitos humanos (CORTE IDH, 2015).²³

Percebe-se, portanto, que a classe social dos indivíduos não é um elemento que deve ser desconsiderado. As medidas que visam à promoção da igualdade racial, nesse sentido, devem levar em conta esses múltiplos fatores, de tal forma permitir verdadeira transformação social. Isso não significa que as ações afirmativas que levam em consideração apenas o critério racial sejam ilegítimas. A partir do momento em que pessoas negras, sejam elas pobres ou ricas, assumem posições de destaque dentro das instituições, acabam servindo como exemplo, promovendo-se transformação cultural, simbólica e política pela via da representatividade.

Não por outra razão, o MPT lançou em 2005 o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades (PPIOT) para todos do MPT, com o objetivo de reforçar a intenção de atuar ativamente na promoção da igualdade no mercado de trabalho, sobretudo pela via negocial. No desenrolar dos primeiros passos do PPIOT, entidades do setor bancário

²² CRENSHAW, K. W. "Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics". University of Chicago Legal Forum, pp. 139-167, 1989.

²³ CORTE IDH. Caso *Gonzales Lluy e outros Vs. Equador* (2015). Boletim Jurisprudencial da Corte Interamericana de Direitos Humanos/ Boletim n. 4. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/boletin4por.pdf>. Acesso em 05 de junho de 2020.

negaram-se a celebrar Termo de Ajuste de Conduta com o MPT, o qual foi compelido a ajuizar ações civis públicas em face das instituições que descumpriam o dever de observância da isonomia entre a colocação no mercado de brancos e negros.²⁴

Ora, no caso em espécie, a empresa investigada buscou cumprir, espontaneamente, o seu dever constitucional de combater o racismo institucional em suas dependências, razão pela qual não seria coerente que o MPT desse prosseguimento nas investigações. É com base nestes apontamentos que o MPT tem arquivado denúncias realizadas em face da Magazine Luiza. De acordo com o *Parquet* trabalhista

tal tratamento diferenciado, como sói acontecer no processo seletivo, ora questionado, que reserva vagas de emprego à população negra em detrimento da população branca, revela uma discriminação positiva, não caracterizadora de ato ilícito, vez que fundada num fator de diferenciação (raça) plenamente válido, e legítimo, como elemento de reparação histórica da exclusão da população negra do mercado de trabalho digno, da falta de oportunidades de acesso ao emprego, da falta de igualdade de remuneração e dificuldade de ascensão profissional, quando comparado aos índices de acesso, remuneração e ascensão profissional da população branca, conforme a seguir será demonstrado, mediante estatísticas oficiais.

(...)

Isto porque a população negra se situa há tempos, conforme estatísticas oficiais acima apontadas, num patamar de evidente desarmonia em relação à pretensão de igualdade de oportunidades de acesso ao trabalho, remuneração e ascensão profissional, o que justifica e valida o tratamento diferenciado consistente em políticas de reserva de vagas de emprego às pessoas negras, como meio igualar grupos populacionais, cujas oportunidades de trabalho, em razão de um processo histórico e colonialista de escravidão e de um mal sucedido projeto estatal de abolicionismo, são materialmente desequilibradas em prol da população branca e em prejuízo da população negra.²⁵

²⁴ VARELLA, Santiago Valluh. Ação afirmativa no emprego como combate à discriminação racial indireta: o caso das ações afirmativas jurídicas do Ministério Público do Trabalho. Cadernos Gestão Pública e Cidadania / v. 15, n. 57, São Paulo: 2010.

²⁵MPT. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Notícia de Fato nº: 005944.2020.02.000/0 - 108 Denunciada: MAGAZINE LUIZA S/A Objeto: 06.01.02.09.

Por fim, o MPT considerou que as ações afirmativas promovidas pela Magazine Luiza são compatíveis com os objetivos fundamentais da República brasileira, previstos nos incisos de I a IV do art. 3º da Constituição Federal, além de promoverem reparação histórica à população negra “vítima da escravidão colonialista e imperialista e deixada à própria sorte após um processo abolicionista meramente formal e fictício, que não foi capaz de promover uma real inserção das pessoas negras na vida econômica, cultural e social deste País”. Sob estes fundamentos, o Procurador do Trabalho Rafael Dias Marques considerou a inexistência de irregularidade no processo seletivo que reservou vagas às pessoas negras do Programa de Trainee da Magazine Luiza, indeferindo o pedido de investigação consubstanciada na Notícia de Fato nº: 005944.2020.02.000/0 – 108, encaminhada a Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região.²⁶

Nesse sentido, cabível retomar a afirmação de que o racismo será sempre estrutural – constituindo-se fator que determina a atuação dos indivíduos e das instituições. Essa constatação, no entanto, não pode surtir efeito paralisante. O silêncio e a omissão acerca do racismo nos tornam sujeitos ética e politicamente responsáveis pela perpetuação do racismo.²⁷ Dentre estes sujeitos não é possível a exclusão das empresas, notadamente considerando a dimensão objetiva dos direitos fundamentais (art. 5º, §1º da CF), da qual decorre a possibilidade de invocação dessas prerrogativas no âmbito das relações privadas (eficácia horizontal ou diagonal dos direitos humanos).

Origem, Raça, Cor ou Etnia. Disponível em: https://migalhas.uol.com.br/arquivos/2020/9/A31F6F1F36E0F3_Indeferimento_Magalu.pdf. Acesso em 20 de outubro de 2020.

²⁶MPT. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Notícia de Fato nº: 005944.2020.02.000/0 - 108 Denunciada: MAGAZINE LUIZA S/A Objeto: 06.01.02.09. Origem, Raça, Cor ou Etnia. Disponível em: https://migalhas.uol.com.br/arquivos/2020/9/A31F6F1F36E0F3_Indeferimento_Magalu.pdf. Acesso em 20 de outubro de 2020.

²⁷ RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. Companhia das Letras, São Paulo, 2019, p. 13.

4. CONCLUSÃO

O racismo pode ser encarado como um instrumento de negação de direitos, mas também de perpetuação de privilégios. Ao se invocar o argumento do “racismo reverso” no caso das ações afirmativas empresariais, ignora-se todo um passado colonial que se exploração da mão de obra negra e escrava e a posterior ausência de políticas públicas de integração social de ex-escravos e seus descendentes.

Com efeito, o Estatuto da Igualdade Racial não deve ser entendido como conteúdo programático ou mera carta de intenções, sobretudo à luz da Constituição Federal (incisos de I a IV do art. 3º); tampouco o referido Estatuto deve ser entendido como parâmetro normativo dirigido apenas ao Estado. Assim sendo, considerando a dimensão objetiva dos direitos fundamentais, e o dever de promoção e proteção destes por parte dos particulares, são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro as ações afirmativas dirigidas exclusivamente para pessoas autodeclaradas negras.

Por fim, é importante perceber que o combate ao racismo é um dever de todos – do Estado, das empresas e dos indivíduos. Segundo Djamila Ribeiro “pessoas brancas devem se responsabilizar criticamente pelo sistema de opressão que as privilegia historicamente, produzindo desigualdades, e pessoas negras podem se conscientizar dos processos históricos para não produzi-los”.²⁸

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Coordenação: Djamila Ribeiro. Ed. Letramento, Belo Horizonte, 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de Julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24

²⁸ RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista.** Companhia das Letras, São Paulo, 2019, p. 108.

de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em 20 de outubro de 2020.

CORTE IDH. **Caso Gonzales Lluy e outros Vs. Equador (2015)**. Boletim Jurisprudencial da Corte Interamericana de Direitos Humanos/ Boletim n. 4. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/boletin4por.pdf>. Acesso em 05 de junho de 2020.

CRENSHAW, K. W. “**Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics**”. University of Chicago Legal Forum, pp. 139-167, 1989.

FERNANDES, Florestan. **Significado do protesto negro**. São Paulo: Expressão popular. Perseu Abramo, 2017.

FERREIRA, Lígia Fonseca. **Luiz Gama: um abolicionista leitor de Renan**. Estud. Av. vol. 21, n. 60, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142007000200021>. Acesso em 20 de outubro de 2020.

FREIERE, Simone. **Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2019, de forma geral, há uma diferença salarial de 45% entre trabalhadores brancos e negros**. Almapreta.com, 08 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.almapreta.com/editorias/realidade/racismo-e-causa-da-diferenca-salarial-de-31-entre-brancos-e-negros-com-ensino-superior-diz-pesquisa>. Acesso em 20 de outubro de 2020.

MENDONÇA, Ana. **MPT rejeita 11 denúncias de racismo reverso contra o Magazine Luiza**. Estado de Minas, 2020. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2020/09/24/interna_nacional,1188685/mpt-rejeita-11-denuncias-de-racismo-reverso-contra-o-magazine-luiza.shtml. Acesso em 19 de outubro de 2020.

MPT. Nota Técnica GT de Raça. N. 001 de 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2020.

MPT. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. **Notícia de Fato nº: 005944.2020.02.000/0 – 108**. Denunciada: MAGAZINE LUIZA S/A Objeto: 06.01.02.09. Origem, Raça, Cor ou Etnia. Disponível em: https://migalhas.uol.com.br/arquivos/2020/9/A31F6F1F36E0F3_Indeferimento_Magalu.pdf. Acesso em 20 de outubro de 2020.

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

UNESCO. **Declaração da UNESCO sobre a Raça e os Preconceitos Raciais**. Paris, 1978. Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho/ Edson Beas Rodrigues Jr., organizador. –, 4ª ed. Ampl. – São Paulo, LTr, 2019.

VARELLA, Santiago Valluh. **Ação afirmativa no emprego como combate à discriminação racial indireta: o caso das ações afirmativas jurídicas do Ministério Público do Trabalho**. Cadernos Gestão Pública e Cidadania / v. 15, n. 57, São Paulo: 2010.