



# AÇÕES AFIRMATIVAS E POPULAÇÃO NEGRA: ROMPENDO BARREIRAS E EXCLUSÕES CONCRETAS NO MERCADO DE TRABALHO

Adhara Salomão Martins<sup>1</sup>  
André Luiz Pereira Spinieli<sup>2</sup>

**RESUMO:** No contexto de uma sociedade materialmente racista, que assim se consolida por meio de práticas de exclusão concreta e violências exercidas sobre grupos raciais vulneráveis, as políticas de ações afirmativas se posicionam como mecanismos necessários para que haja redução nos índices das desigualdades estruturais e, conseqüentemente, para o fomento da inclusão social e existencial da população negra em diferentes espaços sociais. A partir desse panorama, este trabalho tem por finalidade analisar a articulação de ações afirmativas no âmbito do mercado de trabalho contemporâneo, tanto brasileiro quanto internacional, com enfoque para a política de inclusão de jovens negros desenvolvidas pela empresa Magazine Luiza (Magalu) ao longo do ano de 2020. Metodologicamente, o artigo se fundamenta na pesquisa descritiva documental, em que o desenvolvimento é descrito de acordo com a literatura acerca das ações afirmativas e da vivência da população negra em meio às desigualdades. Dentre os resultados encontrados, pode-se afirmar que as ações afirmativas representam importantes instrumentos para movimentar a estrutura social no sentido da inversão da lógica de exclusões concretas que afetam a população negra no mercado de trabalho atual, de modo que programas empresariais de inclusão desse grupo devem ser vistos não sob o jugo da tese (falaciosa) do racismo reverso, como articulado no caso Magalu em 2020, mas sim como expressão da responsabilidade social da iniciativa privada com a promoção dos direitos humanos e com a erradicação de episódios de racismo.

**Palavras-Chave:** população negra, ações afirmativas, mercado de trabalho, racismo, direitos humanos.

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Aluna vinculada ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) na mesma instituição, com pesquisa no campo de ações afirmativas e direitos humanos da população negra. E-mail: adharasmartins@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Professor na disciplina "Regime Internacional dos Direitos Humanos", do curso de Relações Internacionais da mesma Universidade. Coordenador do Grupo de Estudos em Filosofia e Direitos Humanos (GEFIDH), vinculado à UNIP/Manaus. Bolsista CAPES/DS. E-mail: andre.spinieli@unesp.br.



**ABSTRACT:** In the context of a materially racist society, which is thus consolidated through practices of concrete exclusion and violence against vulnerable racial groups, affirmative policies are positioned as necessary mechanisms for a reduction in the rates of structural inequalities and, consequently, for the promotion of social and existential inclusion of the black population in different social spaces. Based on this panorama, this work aims to analyze the articulation of affirmative policies within the scope of the contemporary labor market, both Brazilian and international, focusing on the policy of inclusion of young black people developed by the company Magazine Luiza (Magalu) throughout the year 2020. Methodologically, the article is based on descriptive documentary research, in which development is described according to the literature about affirmative policies and the experience of the black population in the midst of inequalities. Among the results found, it can be said that affirmative policies represent important instruments to move the social structure towards reversing the logic of concrete exclusions that affect the black population in the current job market, so that corporate programs for the inclusion of this group they must be seen not under the yoke of the thesis (fallacious) of reverse racism, as articulated in the Magalu case in 2020, but as an expression of the social responsibility of the private sector with the promotion of human rights and the eradication of episodes of racism.

**Keywords:** black population, affirmative policies, labor market, racism, human rights.

*O racismo funciona de modo intrincado. As empregadoras que acreditavam estar elogiando as pessoas negras ao afirmar preferi-las em relação às brancas argumentavam, na verdade, que as pessoas negras estavam destinadas a ser serviçais domésticas – escravas, para ser franca.*

— Angela Davis

## INTRODUÇÃO

A aproximação entre racismo e mercado de trabalho demonstrou historicamente uma defasagem em relação ao acesso de pessoas negras a posições de relevância na hierarquia empregatícia, sobretudo pela existência de uma estrutura racista de exclusão social das pessoas negras de posições nas quais poderiam ser consideradas como sujeitos de direito (FANON, 2008). Desse modo, a luta antirracista deve ser uma constante, sobretudo como forma de atingimento de posições sociais e existenciais de relevância para a população negra em espaços nos quais foram histórica e arbitrariamente segregados, como se dá no campo do mercado de trabalho privado.



A partir de uma abordagem bibliográfica e descritiva, este trabalho busca observar qual o papel de programas de ações afirmativas na contemporaneidade, aplicados ao mercado de trabalho, para a inclusão de pessoas negras, observando e utilizando como exemplos casos paradigmáticos da atualidade, com enfoque para a política de *trainee* para a população negra promovida pelo Magazine Luiza (Magalu). Para atingir o objetivo proposto, o artigo se divide em dois momentos de análise: a construção histórico-social da imagem do negro no Brasil como fundamento para ações afirmativas; e, no segundo momento, o emprego das ações afirmativas no âmbito da iniciativa privada, com recorte no caso Magalu, de 2020.

## **A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA IMAGEM DO NEGRO NO BRASIL COMO FUNDAMENTO PARA AÇÕES AFIRMATIVAS**

Apesar da diversidade de etnias e da constituição de um possível país pluriétnico, a sociedade brasileira ainda impõe barreiras socioeconômicas e de acesso aos direitos humanos à população negra, demonstrando assimetrias e disparidades de cunho racial (ANDREWS, 2016; MADEIRA, GOMES, 2018). Historicamente, em decorrência do longo período de escravidão vivenciado no país, a construção da imagem da pessoa negra foi lastreada por uma condição de submissão e inferioridade, o que favoreceu a ideia de que se trata de pessoa que se conforma como mero objeto, não sendo reconhecido como pessoa destinatária de direitos humanos. De fato, "o sistema escravista definia o povo negro como propriedade" (DAVIS, 2016, p. 24). Significa dizer que, em sociedade, a pessoa negra sobrevive segundo uma lógica de dever – de um dever de se afirmar diante do outro, ante a inexistência de um processo de reconhecimento (FANON, 2008). Disso parte a perspectiva fanoniana, que sustenta o fato de que, "enquanto o negro estiver em casa não precisará [...] confirmar seu ser diante de um outro" (FANON, 2008, p. 103).

Revisitando a história colonial brasileira, o advento da Lei Áurea conferiu liberdade formal à população negra. No entanto, o fato de tal libertação ter se dado somente sob o ponto de vista formal e jurídico, em contraposição às posições sociais de compreensão do negro enquanto sujeito de direitos (*the black liberation*) fomentou uma sociedade incapaz de receber e incluir tais pessoas em outra condição que não a de subalternidade. Gisele Iensue (2016)



escreve que não houve incentivos, compensações ou indenizações governamentais que fizessem possível a ascensão econômica e social da população negra em uma sociedade declaradamente racista e excludente. A posição de subalternidade conferida à população negra adquiriu uma nova justificativa após a ruptura formal com o sistema escravocrata. Nesse contexto, as teorias raciais ganham relevância no cenário brasileira, uma vez que se baseavam em uma ciência positivista e determinista para a classificação dos indivíduos, valendo-se de análises fenotípicas, como a cor da pele ou o tamanho do crânio para legitimar a diferença existente entre grupos diversos (SCHWARCZ, 2012).

Ao contrário do que se esperava, a população negra, ao invés de alcançar melhores condições de tratamento e liberdade material, que se perfizeram apenas na esfera formal, tornou-se vítima novamente – ou nunca deixou de ser – de barreiras sociais, uma vez que as teorias raciais empregavam, por meio de estudos científicos, a inferioridade do grupo em questão. Em decorrência do crescimento desse viés segregacionista, que não permaneceu estanque aos aspectos da ciência positivista, surgiu no ideário brasileiro a política de branqueamento populacional, cuja base consistia na transmissão do princípio de que, quanto mais branca fosse a população brasileira, melhor seria o desenvolvimento socioeconômico do país (SCHWARCZ, 2012; SILVA, 2017). Na contramão das teorias raciais positivistas, na década de 1930 eclode uma visão supostamente válida sobre a miscigenação existente no país, difundida por meio dos estudos realizados por Gilberto Freyre e Donald Pierson, responsáveis por propiciar a difusão da ideia de (mito) da democracia racial (GUIMARÃES, 1996). A essência dessa racionalidade mítica tipicamente brasileira está fundada na inexistência de preconceitos de cunho racial no país, cujo instante de emergência buscava reconstruir a influência histórica da miscigenação, transformando-a em um aspecto positivo advindo do longo período de colonização e escravização negra e indígena, de forma a retirar a imagem da "degeneração promovida pela miscigenação e pela presença perniciosa do negro na construção da população nacional" (SILVA, 2017, p. 600).

No Brasil, a sustentação histórica de que o racismo se desenvolve de forma velada aos olhares sociais (RODRIGUES, 2012) dificulta sua identificação na prática ou mesmo a declaração de que o Estado brasileiro é considerado racista, impactando diretamente na adoção





de medidas que tenham por finalidade combater o racismo em suas diferentes expressões, do institucional ao recreativo (MOREIRA, 2019). Além disso, pode-se dizer que, na sociedade brasileira, o racismo adquiriu uma característica particular de negação, o que direcionou a racionalidade sociopolítica da população brasileira à crença de que a suposta existência de uma democracia racial era sinônimo de igualdade de oportunidades e de condições de acesso aos direitos humanos entre pessoas brancas e negras. A subjetividade da pessoa negra foi condicionada a uma imagem socialmente construída e baseada em sua negação da condição de pessoa, evoluindo, posteriormente, para o aspecto da teorização de um estigma sobre suas características fenotípicas, o que corroborou para a invisibilidade e apagamento social do negro.

Quando a cultura negra passou a ser vista como parcela fundamental da construção social do país, inclusive por meio do rompimento com a perspectiva de democracia racial, as barreiras impostas em razão da discriminação racial se tornaram invisíveis às proteções governamentais. Desse modo, a partir dos anos 60 e 70 do último século, começaram a eclodir reivindicações sociais que demandavam atitudes estatais positivas frente à precariedade de acesso aos direitos humanos por parte da população negra e, de forma mais abrangente, aos demais grupos minoritários e vulneráveis como meio de garantir uma efetivação concreta de direitos humanos (ZUCCHETTI; KLEIN; SABAT, 2007), uma vez que apenas a igualdade formal, insculpida e encastelada no plano da lei, não era suficiente para lhes garantir a proteção necessária e a redução de barreiras sociais (JUBILUT; BAHIA; MAGALHÃES, 2013).

Com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, foram estabelecidos princípios fundamentais para a construção do Estado Democrático de Direito, os quais foram positivados no direito brasileiro a partir do neoconstitucionalismo inaugurado com a Constituição Federal de 1988 (BARROSO, 2005; GARGARELLA, 2015), que ressaltou o direito à igualdade e não discriminação por critérios de raça, cor e etnia. Nesse sentido, os mandados de criminalização do racismo previstos no documento constitucional brasileiro foram regulamentados pela Lei nº. 7.716, de 1989, a partir da qual o delito de racismo adquire uma regulamentação mais robusta. Entretanto, ainda assim, compreende-se ser o sentido da justiça de difícil execução quando os casos de discriminação racial se dão em âmbito privado ou espaços isolados do convívio público, de modo que, em muitas situações, torna-se



complexa a comprovação de qualquer tipo de discriminação. Além disso, não há qualquer menção sobre tais comportamentos na legislação citada, quando não há testemunhas ou meios de comprovação (SCHWARCZ, 2012).

A fim de mitigar as barreiras sociais impostas à população negra em decorrência do racismo, o Brasil assinou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, no ano de 1969, integrando-a ao ordenamento jurídico nacional por intermédio do Decreto nº. 65.810, de 1969. No âmbito do documento, há incentivo à redução das barreiras socioeconômicas enfrentadas historicamente pela população negra<sup>3</sup>. Como primórdio de uma nova cultura em direitos humanos, em meados da década de 1990 houve a ascensão de movimentos negros no país, cujas reivindicações tinham por finalidade dar maior visibilidade e inclusão social ao grupo no mercado de trabalho e em ambientes escolares, inclusive no ensino superior, o que fomentou o surgimento, a necessidade e a concretização das ações afirmativas no contexto social brasileiro (KAUFMANN, 2007; IENSUE, 2016).

Se anteriormente o Estado assumia uma posição de neutralidade frente à necessidade de instituição de políticas públicas que discriminassem positivamente populações vulneráveis, notadamente o grupo das pessoas negras, desconsiderando as diferenças intrínsecas aos sujeitos, com o advento de programas de inclusão social, a posição estatal se altera para levar em consideração tais fatores enquanto pedra de toque para delinear políticas públicas. A finalidade desses mecanismos de inclusão social da população negra buscam evitar que as discriminações, corroboradas pelo fator histórico impregnado na sociedade, continuassem a se propagar e perpetuar desníveis socioeconômicos (GOMES, 2003). De acordo com Joaquim Barbosa Gomes, as ações afirmativas podem ser compreendidas como

[...] conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado,

<sup>3</sup> Art. 1.4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados seus objetivos.



tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. (GOMES, 2003, p. 27)

A implementação de ações afirmativas como medidas de direitos humanos surge exatamente para complementar a falibilidade da igualdade formal, insculpida na lei, cuja fundamentação se baseia na aplicação idêntica de normas jurídicas para todos os indivíduos, sem considerar as características e vivências pessoais, mas visando apenas a aplicação do ideal democrático informado pela máxima de que todos são iguais perante a lei. Como afirmado, a adoção desses mecanismos incentiva a promoção da igualdade material, que tem por finalidade propiciar meios de autonomia individual e participação nos direitos civis, políticos e socioculturais, a fim de que a população negra possa exercer seus direitos humanos de forma a viabilizar vidas dignas (MOREIRA, 2019). Para que haja a mitigação das barreiras socioeconômicas estruturais em relação ao acesso a direitos pela população negra, é necessário ao grupo em questão articular uma atuação aproximada das esferas pública ou privada responsáveis pela introdução de ações afirmativas<sup>4</sup> (GOMES, 2003).

## **O EMPREGO DE AÇÕES AFIRMATIVAS SOB A PERSPECTIVA DO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO**

Historicamente, os direitos humanos foram concebidos como mecanismos aptos a refrear o avanço do absolutismo estatal sobre as liberdades dos sujeitos de direito (HUNT, 2009). No entanto, a evolução do sentido das relações sociais e o impacto sobre os direitos humanos exigiu uma reformulação da tese histórica para que tais categorias jurídicas fossem adaptadas às relações privadas (CANARIS, 2003), existentes sob a lógica sujeito-sujeito, e não

---

<sup>4</sup> Para a afirmação teórica das ações afirmativas, Feres Júnior *et al.* (2018) especifica três linhas de argumentação. A primeira diz respeito à tese da reparação, pela qual se busca, por meio de um apelo histórico-moral, justificar as medidas de inclusão social, sobretudo por meio da rememoração do processo de escravidão. Essa concepção é criticada pelo fato de que, com o passar do tempo, o direito humano às ações afirmativas se tornou cada vez mais difuso à medida que se distanciou do ato discriminatório. A segunda tese sustenta que a visão pragmática da diversidade, ou seja, aquela que leva em consideração a coexistência plural de diferentes sujeitos em uma sociedade. Por fim, a terceira ideia está vinculada ao campo da promoção da justiça social, que ganhou força no cenário brasileiro a partir da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, uma vez que, para a implementação de ações afirmativas, basta a comprovação de que o marcador de vulnerabilidade racial está contido na perpetuação das desigualdades socioeconômicas.



Estado-sujeito. Nesse sentido, Claus-Wilhelm Canaris (2004) visualiza que a função dos direitos humanos na contemporaneidade é fazer com que o ordenamento jurídico proteja um cidadão contra o outro. Assim, considerando a centralidade das ações afirmativas no cenário jurídico, social e institucional público e privado brasileiro para a promoção dos direitos humanos da população negra, torna-se fundamental observá-las a partir da ótica do mercado de trabalho nacional na contemporaneidade, perfazendo um itinerário de casos e a impacto que tiveram na sociedade brasileira.

Sob o argumento da reparação histórica e da justiça social, a empresa Magazine Luiza (Magalu) promoveu, em setembro de 2020, um programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras. A justificativa oferecida para a criação do programa foi a de que, mesmo tendo um quadro de funcionários composto por 53% de pessoas pretas e pardas, apenas 16% desse contingente ocupavam cargos de liderança (AGÊNCIA BRASIL, 2020, *online*). Nesse sentido, a empresa Magalu decidiu oferecer oportunidades aos sujeitos negros que estão no início de suas carreiras (AGÊNCIA BRASIL, 2020, *online*). A medida gerou diferentes posicionamentos sociais, sobretudo críticas no sentido da produção de *racismo reverso*. Apesar do próprio ordenamento jurídico brasileiro, por meio do Estatuto da Igualdade Racial, a Lei nº. 12.288, de 2010, assegurar expressamente a implementação de ações afirmativas como instrumentos para a viabilização dos direitos humanos da população negra – inclusive quando vinculadas ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, à relação particular entre sujeitos –, a empresa se tornou alvo de pelo menos dez denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT)<sup>5</sup>, inclusive por membro da Defensoria Pública da União (BRASIL, 2020).

Os principais fundamentos empregados para contestar e criticar diretamente o programa desenvolvido pela empresa Magalu se fixaram no campo da prática do racismo ser algo que afeta somente pessoas negras, em sugestão ao reconhecimento jurídico da categoria do *racismo reverso*, a discriminação ilícita em seleção de membros para o programa na iniciativa privada e a violação da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho

---

<sup>5</sup> Somado a isso, o parecer técnico emitido pelo MPT corrobora com o posicionamento assumido pelo STF e complementa que as ações são legítimas desde que as instituições privadas forneçam a divulgação ampla e específica e diga expressamente que tal programa é criado para a efetividade da igualdade material neste espectro (BRASIL, 2018).





(OIT), que protege o trabalhador de investidas discriminatórias no processo de admissão e ocupação em emprego. No entanto, ao tomarmos um ponto de vista desde a teoria crítica racial, percebe-se que o programa de *trainee* implementado pela empresa em questão significa, em realidade, oportunidade de emancipação da população jovem negra. A medida tem por finalidade romper com uma condição de invisibilidade estrutural e inequidade de oportunidades entre pessoas brancas, detentoras de posições hegemônicas no âmbito do mercado de trabalho, e pessoas negras. O processo de exclusão social da pessoa negra do mercado de trabalho é uma questão histórica, uma vez que "aquelas que conseguiam ir para a casa-grande encontraram a porta trancada para novas oportunidades" (DAVIS, 2016, p. 103).

As repetidas tentativas de inviabilizar o acesso da população negra ao programa da empresa Magalu representam medidas contrárias às teses que se estabeleceram na esfera do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a questão racial e o acesso aos direitos humanos. Em 2014, o STF concluiu o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, que teve por objeto analisar a (in)constitucionalidade do programa de cotas raciais introduzido pela Universidade de Brasília (UnB) como parte de suas medidas para reduzir as disparidades entre brancos e negros no ensino superior. Na ocasião, fixou-se a tese de que há plena compatibilidade entre a adoção de critérios distintos para a admissão de pessoas negras em instituições públicas ou privadas e o que determina a Constituição Federal em termos de inclusão social de populações vulneráveis (BRASIL, 2014). Assim, a perpetuação de práticas anti-cidadãs que visam excluir do núcleo das empresas a população negra, sobretudo em cargos de relevância dentro da estrutura hierárquica empresarial, recupera um projeto nacional de invisibilidade do negro, uma vez que "quanto mais escura fosse a pele de um brasileiro, mais probabilidades ele teria de estar no limite inferior da escala socioeconômica, e isso de acordo com todos os indicadores – renda, ocupação, educação" (SKIDMORE, 2012, p. 296).

Para além da experiência contemporânea da empresa Magalu, percebe-se maior empenho por parte da iniciativa privada em prol da redução das barreiras históricas, sociais e econômicas perpetradas contra a população negra em relação ao acesso aos direitos humanos e a posições sociais de não subalternidade, de modo que outras empresas também investiram na construção de programas de *trainee* recortados pelo critério racial. Exemplo disso é a empresa



Bayer, responsável pela criação de um programa intitulado "Liderança Negra", cuja finalidade era promover a inclusão social de pessoas negras no mercado de trabalho (BAYER, 2020, *online*), assemelhando-se à proposta do Magalu, uma vez que buscava identificar e selecionar pessoas negras aptas a cargos de liderança. No campo empresarial, outros grupos que buscaram efetivar direitos humanos foram a Braskem, que criou parceria com grupos e coletivos negros para a realização de iniciativas e divulgações do programa, e a Tim (METRO 1, 2020, *online*).

Em realidade, a implementação de políticas de ações afirmativas como mecanismo para assegurar que a população negra tenha condições e capital sociocultural para atingir posições de hegemonia e destaque em estruturas hierarquizadas, tanto empresarial quanto socialmente, representa um claro movimento que tem por objetivo (re)pensar o papel das empresas na construção e consolidação prática dos direitos humanos. Além disso, diante da "falta de programas de inclusão racial nas empresas, pela insuficiência das políticas de ações afirmativas e das campanhas que falem sobre essa causa" (SANTOS; RODRIGUES, 2019, p. 124), tais propostas surgem como alternativa à crise da possibilidade de acesso de pessoas negras a posições de não subalternidade social e, consequentemente, que sejam reconhecidos como pessoas que são – em contrariedade ao paradigma da discriminação, que posiciona tais sujeitos como não-ser (FANON, 2008).

No mesmo sentido, ao encontro da adoção das ações afirmativas para a diminuição da discriminação racial, a São Paulo Fashion Week (SPFW), uma das maiores referências no âmbito da moda no Brasil, começou a adotar cotas raciais obrigatórias para seus desfiles. A partir de 2020, estabeleceu-se recomendação para que fossem incluídos modelos afrodescendentes, indígenas ou asiáticos adquiriu um caráter cogente, determinando que metade do elenco de cada grife seja negro, afrodescendente e (ou) indígenas (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020, *online*). O evento já havia sido alvo de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado com o Ministério Público de São Paulo (MPSP), em decorrência do baixo índice de modelos negros e negras. O principal objetivo do TAC firmado em 2009 é a redução de barreiras sociais das quais a população negra é vítima desde que foram lançadas à própria sorte ao final da escravidão. O documento em questão ressalta que a Constituição Federal brasileira tem como finalidade o alcance da justiça social por meio da erradicação da



marginalização social, a não discriminação em detrimento de raça e justifica a criação de políticas afirmativas baseada no argumento de reparação histórica perante a população negra. Sendo assim, o fato do evento SPFW ser conveniado com pessoas jurídicas de direito público e fazer uso de verbas públicas para a realização do evento, justificaria a interferência do MPSP a favor de 10% de cotas raciais em todas as grifes participantes do evento (BRASIL, 2008).

Dessa forma, nota-se que a adoção de programas de ações afirmativas tem ganhado espaço no âmbito do mercado de trabalho no ramo privado. O emprego de ações afirmativas como mecanismos de inversão da lógica excludente do mercado de trabalho em relação à população negra expressa a ideia de que são medidas aliadas ao poder estatal para que seja viável a mitigação das barreiras sociais impostas ao grupo em questão, uma vez que sua imagem, ao longo da história, foi construída a partir de estigmas e depreciações, o que acarreta prejuízos desmerecidos e segregações em diferentes espaços de vivência (SILVÉRIO, 2003). A estruturação de programas de ações afirmativas no âmbito de empresas privadas fornece novo significado à relação entre empresa e direitos humanos, que passa a se formar por intermédio de uma luta organizada, desde a iniciativa privada, contra as discriminações estruturais e as desvantagens ocupacionais (TOMEI, 2005).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consolidação da luta pela inclusão social de pessoas negras em posições de não subalternidade no âmbito das sociedades contemporâneas tem se realizado por meio do emprego de programas de ações afirmativas, que se voltam especificamente ao combate à discriminação racial como forma de inviabilização do acesso aos direitos humanos por parte de populações raciais vulneráveis. O emprego de políticas que contemplam essas características reflete preocupações sociais com a necessidade de inserir a população negra em posições de destaque em diferentes esferas, sobretudo no campo do mercado de trabalho privado e na ocupação de postos de relevância na hierarquia empresarial (TOMEI, 2005).

A partir do recorte proposto para esta pesquisa, que se concentra na análise do impacto de ações afirmativas no âmbito de empresas, percebe-se que essas categorias jurídico-



sociais são fundamentais para a luta antirracista, no sentido de que grupos historicamente subjugados tenham condições de acessar, em nível de igualdade material, espaços dos quais foram excluídos ao longo de sua vivência. Quando aplicadas no mercado de trabalho, na iniciativa privada, as ações afirmativas tendem a se reservar enquanto mecanismos centrais para inverter a lógica de exclusões concretas que afetam diretamente o núcleo dos direitos humanos da população negra. Como instituições que desempenham função social relevante, as empresas possuem um compromisso direto com a promoção dos direitos humanos e, consequentemente, com a redução das desigualdades sociais.

Em 2020, como exemplo dessa prática cidadã que visa incluir e capacitar pessoas negras para cargos de hierarquia superior na escala da iniciativa privada, a empresa Magalu desenvolveu um programa interno de *trainee* exclusivo para pessoas negras, que foi alvo de significativas críticas e, principalmente, de ações judiciais que visavam desconstruir a política, sob o argumento da consolidação de um estado de racismo reverso. A introdução de programas de ações afirmativas no interior de empresas não deve ser visualizada sob o marco do *racismo reverso*, mas sim como expressão da responsabilidade social da iniciativa privada com os direitos humanos de populações vulneráveis. Enquanto uma prática de promoção da cidadania e de redução das vulnerabilidades raciais que afetam historicamente o Brasil, a proposta de promoção de políticas de acessibilidade de pessoas negras a cargos empresariais de maior relevância deve ser reproduzida, como forma de movimentar a sociedade rumo à mudança do *status quo*.

## REFERÊNCIAS:

AGÊNCIA BRASIL. **MPT conclui que trainee para negros é reparação histórica.** Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-09/mpt-conclui-que-trainee-para-negros-e-reparacao-historica>. Acesso em: 15 nov. 2020.

ANDREWS, George Reid. **América afro-latina: 1800-2000.** São Carlos: EDUFSCAR, 2015.

BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil).** Revista de Direito Administrativo da FGV, v. 240, n. 2, p. 1-42, 2005.





BAYER. **Programa de trainee 2021: liderança negra Bayer.** Bayer, 2020. Disponível em: <https://liderancanegra.ciadetalentos.com.br/>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. Ministério Público de São Paulo. **Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta.** São Paulo: Ministério Público de São Paulo, 20 mai. 2009. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/noticias/publicacao\\_noticias/Fotos/tac%20sp%20fashion%20week.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/noticias/publicacao_noticias/Fotos/tac%20sp%20fashion%20week.pdf). Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Coordigualdade. Parecer Técnico nº 001/2018/DF.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 6 ago. 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/document.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Parecer na Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015.** Autores: Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região e Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação na Discriminação no Trabalho. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magalu-13-10.pdf>. Acesso em 19 nov. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186.** Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-adpf-186-cotas-raciais.pdf>. Acesso em 19 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Ação Civil Pública 0000790-37-2020.5.10.0015.** Brasília: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 13 out. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-acao-programa-trainee-negros-seja.pdf>. Acesso em: 15. nov. 2020.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **A influência dos direitos fundamentais sobre o direito privado na Alemanha.** Revista Latino-americana de Estudos Constitucionais, v. 1, n. 3, p. 373-392, jan./jun. 2004.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Direitos fundamentais e direito privado.** Trad. Ingo Wolfgang Sarlet; Paulo Mota Pinto. Coimbra: Almedina, 2003.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas.** Trad. Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERES JÚNIOR, João *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.



FOLHA DE SÃO PAULO. **SPFW institui cota racial obrigatória para desfiles em decisão histórica.** *Folha de São Paulo*, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2020/10/spfw-institui-cota-racial-obrigatoria-para-desfiles-em-decisao-historica.shtml>. Acesso em: 15 nov. 2020.

GARGARELLA, Roberto. **Constitucionalismo vs. Democracia.** In: ZAMORA, Jorge Luíz Fabra; SPECTOR, Ezequiel. *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2015. v. 3.

GOMES, Joaquim Barbosa. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas.** In: SANTOS, Renato Emerson; LOBATO, Fátima (Orgs.). *Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DFP&A, 2003.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Cor, classes e status nos estudos de Pierson, Azevedo e Harris na Bahia, 1940-1960.** In: MAIO, Marcos Chor; SANTOS, Ricardo Ventura (Orgs.). *Raça, ciência e sociedade*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1996.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos: uma história.** Trad. Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

IENSUE, Geziela. **Ações afirmativas, eficiência e justiça: análise da legitimidade a partir do desenvolvimento como liberdade.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

JUBILUT, Liliana Lyra; BAHIA, Alexandre Gustavo Melo Franco; MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direito à diferença: aspectos teóricos e conceituais da proteção às minorias e aos grupos vulneráveis.** São Paulo: Saraiva, 2013. v. 1.

KAUFMANN, Roberta Fragozo Menezes. **Ações afirmativas à brasileira: necessidade ou um mito? Uma análise histórico-jurídico-comparativa do negro nos Estados Unidos da América e no Brasil.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane Daine de Oliveira. **Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo.** *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, v. 1, n. 133, p. 463-479, set./dez. 2018.

METRO 1. **Braskem e TIM lançam programas de estágio só para negros; há vagas na Bahia.** *Metro 1*, 2020. Disponível em: <https://www.metro1.com.br/noticias/cidade/98168,braskem-e-tim-lancam-programas-de-estagio-so-para-negros-ha-vagas-na-bahia>. Acesso em: 15 nov. 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica.** São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson José. **Racismo recreativo.** São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.



RODRIGUES, Gustavo Távora. O racismo escondido sob o manto da lei. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 5, p. 70-92, 2012.

SANTOS, Rafael Lisboa; RODRIGUES, Wagner de Oliveira. **Negritude e direitos humanos: reflexões atuais de uma diplomacia corporativa etnossocial.** *Cadernos de Aulas do LEA*, v. 1, n. 8, p. 116-129, dez. 2019.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Nem preto nem braço, muito pelo contrário: cor e raça na sociabilidade brasileira.** São Paulo: Claro Enigma, 2012.

SILVA, Mozart Linhares da. **População-sacer e democracia racial no Brasil.** *Revista Sociedade e Estado*, v. 32, n. 3, p. 593-620, set./dez. 2017.

SILVÉRIO, Valter Roberto. **Ação afirmativa: percepções da "casa grande" e da "senzala".** In: BARBOSA, Lúcia Maria de Assumpção. *De preto a afro-descendentes: trajetos de pesquisa sobre o negro, a cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil.* São Carlos: EdUFSCar, 2003.

SKIDMORE, Thomas Elliot. **Preto no branco: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro (1870-1930).** São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

TOMEI, Manuela. **Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios.** Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2005.

ZUCCHETTI, Dinorá Tereza; KLEIN, Madalena; SABAT, Ruth. **Marcas das Diferenças nas Políticas de Inclusão Social.** *Revista Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 32, n. 1, jan-jun. p. 75-89, 2007.