

ITINERÁRIOS DO COMBATE AO RACISMO NO BRASIL: DIREITOS ADQUIRIDOS E RESPONSABILIDADES SOCIAIS

Lorena Layza Pimenta Oliveira¹

INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz uma breve discussão sobre o combate ao racismo no Brasil. Ao mesmo tempo, busca analisar o filme *Marshall Igualdade e Justiça* que retrata a década de 60, período da segregação racial nos EUA, e como ainda é presente diversos traços dessa realidade na sociedade brasileira.

A criação de programas de políticas públicas voltadas para combater o racismo são consideradas como medidas de “reparação social” e de curto prazo. Diante deste contexto, o objetivo principal da pesquisa foi analisar as evoluções das ações afirmativas que ocorreram ao longo dos anos de forma breve e sucinta. As ações afirmativas têm como público-alvo os indivíduos presentes nos grupos discriminados, sejam eles referentes ao gênero, raça, cor, religião, etnia ou aspectos físicos, confirmando a existência e resistência do grupo e sua condição histórica perante o restante da sociedade. O público alvo dessas ações afirmativas são os negros, idosos, mulheres, crianças e adolescentes, comunidade LGBT, pessoas de rua e deficientes, que também vivenciam os efeitos da discriminação, preconceito e da ausência de políticas públicas que garantem a igualdade e justiça social. Entretanto, apesar da importância de todo esses sujeitos, no caso deste artigo, nossa análise recaiu sobre as políticas e programas voltadas para questões raciais. As manifestações do racismo no cotidiano, seja entre seres individuais ou nas estruturas de ambientes organizacionais, fazem parte de algo muito mais profundo, intrínseco nas sociedades, não apenas as contemporâneas, como também em suas composições históricas.

Diante disso, o trabalho foi estruturado em três partes. A primeira parte, faz uma associação do filme *Marshall Igualdade e Justiça*, expondo os traços de racismo no cenário atual brasileiro e medidas para combater tal situação. A segunda parte, sobre responsabilidade social das empresas e suas ações para corroborar com reparações sociais a fim de erradicar desigualdades nos ambientes organizacionais. Por fim, considerações finais e referências.

¹ Graduanda do curso de Ciências Contábeis pela Universidade do Estado da Bahia, 8º semestre, campus XIX Camaçari.

1. RACISMO: CONTEXTO HISTÓRICO E ATUAL

A década de 60 nos Estados Unidos foi marcada pela segregação racial, violação dos direitos fundamentais, discriminação e violência à população negra. Uma oportunidade para entender mais este cenário durante essa década, seria o filme *Mashall: Justiça e Igualdade*, baseado em fatos reais, estreado em 2017, nos Estados Unidos, e dirigido por Reginald Hudlin e escrito por Michael e Jacó Koskoffnos. Os autores põem em evidência as lutas e movimentos por direitos igualitários e justiça reivindicados pelos negros. O protagonista do filme é o primeiro advogado afrodescendente da Suprema Corte Americana e a narrativa ainda demonstra seus desafios e dificuldades percorridos durante a dura realidade de segregação racial nos EUA. Por conseguinte, o drama se debruça em torno de um caso de Joseph Spell (Sterling K. Brown), em que é acusado de violentar sua patroa Eleanor Strubing (Kate Hudson). De imediato, pela cor da pele do acusado (negro), fica subentendido pelo júri popular que não há necessidade de se investigar o caso.

O filme retrata exatamente o cenário racista nos EUA, onde as pessoas negras não eram tratadas com respeito, igualdade ou dignidade. As faces dos tipos do racismo da nossa sociedade contemporânea também são retratadas no filme. Práticas individuais (racismo individual) em simbolizar o acusado da trama com um macaco selvagem, criatura selvagem ou termos preconceituosos “negão” e “pessoa de cor”. A demonstração de coleguismo e privilégios do juiz do caso para com o advogado da defesa que é branco, clubes com acesso restrito só para pessoas de classe média/alta (racismo institucional), dentre outros e, por fim, o racismo estrutural.

A maioria dos negros no filme não assumiam cargos de chefia ou liderança na sociedade, e sim funções como motoristas, atendente de bar, empregada doméstica, funcionário de limpeza, dentre outros, situação essa bem típica ainda no Brasil. O combate ao racismo no Brasil é um processo lento e burocrático. Diante deste cenário, não é suficiente apenas criar novas leis ou normas, mas também promover participação da sociedade em debates, pautas, para aprofundar conhecimentos sobre a construção da história brasileira e, a partir disso, começar a criar programas e políticas justas, igualitárias e totalmente eficazes.

O Estado é o principal agente responsável para eliminar essas formas de discriminação existentes na sociedade. No Brasil, em 8 de dezembro de 1969, foi promulgada a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, que foi aberta à assinatura em Nova York e assinada pelo Brasil a 07 de março de 1966. Ortega (2020), enfatiza que as medidas adotadas de combate ao racismo pelo governo brasileiro se deram por conta da influência e iniciativa dos EUA em adotar ações afirmativas em empresas que já estavam instaladas em território brasileiro.

A Constituição da República de 1988, atualmente vigente, trouxe considerações ainda mais significativas ao tema, ao expor como crime inafiançável e imprescritível a prática de racismo e ao vincular, da mesma forma que o documento anterior, a dignidade humana à valorização do trabalho humano, presente no Art. 170º, 25 além de erguer este elemento como fundamento básico da República Federativa. A Constituição vigente também mantém a tradição dos textos constitucionais anteriores ao contemplar a igualdade sob a lei (Art. 5º, caput) e estabelecer atitudes que busquem a igualdade material, excedendo a igualdade formal (ORTEGA, 2020, p. 24)

No ano 2000, o Brasil começou a discutir sobre questões afirmativas como forma de amenizar os efeitos da desigualdade, promover oportunidades de forma igualitária e, principalmente, combater discriminação. Em uma pesquisa realizada por TELLES; BAILEY (2002), 56% dos negros brasileiros acham que o governo tem obrigação especial de ajudar os negros, enquanto 54% dos brancos consideram que não tem. Já nos EUA, 47% dos negros concordam que o governo deve ajudar, 60% dos brancos dizem que não.

Santos (2010), entende que é natural e importante se debruçar em exemplos de países desenvolvidos, mas que ao mesmo não deve ser em plena totalidade. A política racial brasileira é muito pautada pela experiência norte americana. Isso é natural, “considerando que o país é o mais avançado do continente, possui dimensões geográficas e populacionais similares e recebe, atualmente, um considerável número de estudiosos oriundos de outros países” (VITORELLI; LIMA, 2016, p. 4).

Apenas com advento da Lei nº 12.288, aprovada em 20 de julho de 2010, foi regulamentado e aprovado o Estatuto da Igualdade Racial que visa garantir a população negra ou parda direitos fundamentais, tais como, saúde, lazer, cultura, educação, trabalho e principalmente combate a discriminação e igualdade nas oportunidades.

A consolidação de cotas no Brasil se deu através da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que obrigava as instituições federais de ensino superior e técnico reserva de 50% de matrículas por curso e turno para estudantes de escolas públicas. As opiniões acerca das cotas, “até os dias atuais não tem se mostrado unânimes (...) visto que muitos defendem que o governo deveria disponibilizar uma educação pública de qualidade e melhorar a distribuição de renda” (CASTRO; IWAMOTO, 2021, p. 2)

O Estatuto da Igualdade Racial também dispõe, no capítulo V do Trabalho, implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho e que será de responsabilidade do poder público. Com base nesta legislação, o Governo Federal em 09 de junho de 2014 aprovou a Lei nº 12.990 que estabelece 20% (vinte por cento) para negros das vagas oferecidas em concurso públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública.

Segundo resultados de uma pesquisa realizada por Telles; Bailey (2002), 55% negros brasileiros concordam que o governo deveria reservar bons empregos para negros, enquanto 37% dos brancos discordam muito desse favorecimento em especial. Nos EUA, 45% negros concordam e 71% discordam muito, entretanto, reserva de vagas para negros para investidura nos cargos do poder público ou empresa privada tem pontos que devem ser analisados. Em um concurso em que os pré-requisitos são baseados na análise curricular, o candidato negro poderá recair condições econômicas desfavoráveis que os impedem de “completar” todas exigências da descrição da vaga, por assim dizer, tais exigências buscam candidatos com diversas experiências e qualificações profissionais no mercado. Nas entrevistas individuais ou em grupo poderá emergir discriminação racial.

2. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A libertação colocou os negros em uma massa de trabalhadores disponíveis, mas não os inseriu na condição de cidadão detentor de direitos pleno (PASSOS, 2018), portanto, por ser um assunto atual e necessário de ser estudado, surge também a necessidade de analisar e discutir sobre diversidade em organizações brasileiras, além do racismo estrutural e a importância de combatê-lo através de políticas que promovam a diversidade racial dentro do ambiente organizacional.

Um estudo realizado em 2016) sobre perfil social, racial e de gênero nas 500 empresas brasileiras, elaborado pelo Instituto Ethos foi identificado que apenas 4,7% dos negros ocupam cargos do quadro executivo e 4,9% conselho de administração. Em agosto de 2018, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado – CDH aprovou projeto de lei que estabelece cotas para negros dentro das empresas. O projeto até hoje vem causando repercussões positivas e negativas nas redes sociais. Tal questão não está somente associada a questão de competência profissional, mas também falta de acesso às oportunidades. Myers (2003, p. 1) reforça que apesar de constituir quase metade da população brasileira, os afro-brasileiros são sub representados nas empresas, em particular nos altos escalões.

As empresas privadas como Bayer, Magazine Luiza, Ambev e P&G tomaram iniciativa na criação programas de trainee, no ano de 2020 (PEQUENAS EMPRESAS e GRANDES NEGOCIOS, 2020), embora os pré-requisitos das vagas de emprego no Brasil que, em tese, demonstram que nem sempre formação acadêmica é suficiente. A exigência em ferramentas tecnológicas, softwares, idiomas, especializações, e intercambio são considerados fatores de peso para aprovação nos processos de recrutamento.

Cotas dentro das empresas, deve ser um processo justo e por competência. Entretanto, o projeto de lei não favorece os que tiveram ou têm dificuldade em assegurar e conquistar um currículo de qualidade e evitar que essa parcela mais carente concorresse diretamente com a classe elitizada. A análise dos currículos para processos admissionais não exige informações referente às questões raciais, entretanto, durante as entrevistas presenciais e em grupo, essa “característica”, quando posta em evidência, pode ser levada em consideração e ocasionar a eliminação do candidato. Esta alegação é baseada na tese da negação do racismo, que ainda é perpetuada por indivíduos, organizações e na própria sociedade, reforço disso, são as estatísticas apresentadas neste trabalho. Lógico que ainda há outros fatores envolvidos na eliminação imediata do candidato, como por exemplo, as qualificações profissionais e estereotipo de beleza firmado na sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, o combate ao racismo no Brasil, deve ser pautado na igualdade e equidade, pois tais medidas afetam todos os envolvidos. Além disso, a desigualdade socioeconômica é outro problema que assola não somente aos negros, mas como também todos os grupos minoritários e vulneráveis. O filme *Marshall Igualdade e Justiça* retrata todos estes aspectos e inclusive comportamentos, atitudes e até pensamentos racistas e preconceituosos que ainda são bastante presentes na sociedade atual.

Sendo assim, mesmo com a criação de projetos, leis e programas voltados para combater o racismo de forma tardia por parte das empresas, instituições privadas e do governo, a promoção de debates, discussões e a garantia dos direitos individuais e fundamentais nunca se evoluiu tanto como os dias atuais.

REFERENCIAS

SANTOS, Boaventura de Souza; MENESES, M.P. **Epistemologias do Sul**. 1 ed. Coimbra: Almeidina, 2009.

BRASIL. LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014. **Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 134, n. 2 , p. 1-96, 13 julh.2017.

CASTRO, F. G. DE; IWAMOTO, H. M. Política de Cotas no IFTO campus Gurupi :Reflexos da Lei nº 12 . 711 / 12. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba. n 1. v. 7 p. 2502–2523, 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22821>. Acesso em: 06 de maio de 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016.

MARSHAL IGUALDADE E JUSTIÇA. Direção: Reginald Hudlin. Produção Reginald Hudlin, Jonathan Sanger, Paula Wagner EUA: [s. n.], 2017. Disponível em: <http://www.adorocinema.com/filmes/filme-243766/>. Acesso em: 28 março de 2021.

ORTEGA, L. O. **Diversidade racial e racismo estrutural: uma análise sobre o programa de trainee 2021 do Magazine Luiza**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de São Paulo, Escola

Paulista de Política, Economia e Negócios, Osasco, 2021.

PASSOS, C. L. DOS. **A quase ausência de pessoas negras entre os executivos no Brasil**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) - Universidade Fluminense, CAMPOS DOS GOYTACAZES, 2018.

PEQUENAS EMPRESAS E GRANDES NEGÓCIOS. **Ações para promover inclusão devem virar tendência em grandes empresas**. São Paulo. 2020. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Negocios/noticia/2020/09/pegn-acoes-para-promover-inclusao-devem- virar-tendencia-em-grandes-empresas.html>> Acesso em: 06 maio 2021.

TELLES, E.; BAILEY, S. **Políticas contra o racismo e opinião pública: comparações entre Brasil e Estados Unidos**. Opinião Pública, Campinas, vol. 8, nº 1, p. 30-39, maio 2002. Disponível: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-62762002000100002>. Acesso em: 08 de maio de 21

VITORELLI, E.; LIMA, D. **O equívoco brasileiro: cotas raciais em concursos públicos**. RDA - Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro v. 271, p. 281-315, jan./abr. 2016.