

<http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2022.20.12951>

O PAPEL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS NO COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL

Gabriel Heringer de Mendonça

Autor correspondente: Faculdade de Direito de Vitória. Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais. R. Juiz Alexandre Martins de Castro Filho, 215 – Santa Lucia, Vitória/ES, Brasil. CEP 29056-295. <http://lattes.cnpq.br/6194624467048858>.
<https://orcid.org/0000-0002-2732-975X>. heringer81@gmail.com

Daury Cesar Fabríz

Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória/ES, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/7280691457104972>.
<https://orcid.org/0000-0002-3781-5890>

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar o papel das empresas privadas no combate ao racismo institucional. Para tanto, parte-se de uma revisão da bibliografia sobre racismo, com base em obras de autores negros brasileiros que discutem a temática. Dados estatísticos e apontamentos legais permeiam a discussão. Inicialmente, o trabalho analisa o racismo na sociedade brasileira, identificando as raízes históricas do preconceito, o propósito de manutenção da hierarquia racial e as manifestações nas instituições e nas estruturas sociais. Em um segundo momento são abordadas as ações afirmativas por meio da identificação de suas justificativas e do afastamento de argumentos contrários, tais como racismo reverso e meritocracia. Após o diagnóstico da sociedade brasileira como racista e a constatação da importância das ações afirmativas, o trabalho destaca a necessidade de atuação das organizações privadas no combate ao racismo institucional. No texto constitucional são identificados os fundamentos jurídicos para atuação das empresas em prol do combate ao racismo diante da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e da função social da propriedade.

Palavras-chave: racismo; instituição privada.

THE ROLE OF BRAZILIAN COMPANIES IN COMBATING RACISM

ABSTRACT

This article aims to analyze the role of private companies in combating institutional racism. Therefore, it starts with a review of the bibliography on racism, based on works by black Brazilian authors who discuss the theme. Statistical data and legal notes permeate the discussion. Initially, the work analyzes racism in Brazilian society, identifying its historical roots, its purpose of maintaining the racist hierarchy and its manifestations in the institutions and structures of Brazilian society. In a second moment, affirmative actions are analyzed, through the identification of their justifications and the removal of contrary arguments, such as reverse racism and meritocracy. After verifying Brazilian society as racist and identifying the importance of affirmative action, the work identifies the need for action by private companies in combating institutional racism. The constitutional text identifies the legal foundations for companies' actions to combat racism, given the effectiveness of human rights among society and the social function of property.

Keywords: racism; private institution.

Submetido em: 8/12/2021

Aceito em: 20/9/2022

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como problema de pesquisa a verificação do papel das organizações privadas no combate ao racismo institucional. A proposta envolve um tema essencial para a compreensão da sociedade brasileira e gira em torno de debate que ganhou recente projeção na mídia com a divulgação de medidas afirmativas de combate ao racismo adotadas por empresas no país, demonstrando a atualidade e a necessidade de aprofundar o estudo da temática.

O trabalho seguirá o método dedutivo por meio da revisão bibliográfica e apontamentos legais e jurisprudenciais colhidos no ordenamento jurídico brasileiro. As ideias apresentadas partem da leitura de importantes autores negros brasileiros que se propuseram a aprofundar a discussão sobre o racismo, tais como Djamilia Ribeiro, Adilson Moreira e Silvio Luiz de Almeida.

O caminho percorrido neste artigo começa com a identificação do racismo na sociedade brasileira, abordando a origem do preconceito, o propósito a que serve e suas diversas formas, principalmente nas figuras dos racismos institucional e estrutural. Dentro desse tema, a análise segue em relação ao mito da democracia racial brasileira.

Em um segundo momento, o debate aprofunda-se em relação às ações afirmativas, com destaque para a importância, as características e a necessidade de promoção dessa prática também pelas instituições privadas. Nesse aspecto, alguns dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística sobre a população brasileira e sobre a desigualdade racial são apresentados, bem como identificados e afastados os argumentos contrários à adoção das medidas compensatórias, tais como os discursos da meritocracia e do racismo reverso.

Ao final, o artigo aponta o papel das empresas privadas no combate ao racismo institucional, por intermédio da identificação dos comandos constitucionais. A abordagem concentra-se na ideia de eficácia horizontal dos direitos fundamentais e na vinculação da ordem econômica à função social da propriedade.

2 RACISMO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

O debate sobre o racismo na sociedade brasileira necessariamente envolve uma análise do desenvolvimento do Brasil enquanto Estado. Ao longo do processo de organização nacional, importantes marcos são identificáveis, tais como a colonização portuguesa e a escravidão dos povos africanos.

A colonização portuguesa perdurou por séculos e deixou profundas marcas sociais em nosso país. A sociedade brasileira desenvolveu-se segundo os interesses da corte portuguesa e sob um viés exploratório, reconhecido, até mesmo, no nome Brasil, que decorre justamente de uma das primeiras atividades exploratórias realizadas após a descoberta (exploração da árvore pau-brasil), assim como no gentílico utilizado para designar seus habitantes, que emprega um sufixo comumente destinado para indicar atividade ou profissão, que, no caso do termo “brasileiro”, corresponderia àquele que extrai o pau-brasil.

Uma das medidas adotadas por Portugal em sua empreitada de exploração das terras brasileiras foi a escravidão, inicialmente dos indígenas que habitavam as terras recém-desco-

bertas e, posteriormente, de forma intensa, dos povos africanos, retirados de suas terras e trazidos à força para servirem de mão de obra no Brasil.

O processo de escravidão resulta em uma série de perdas para a população negra, que envolve a sua retirada de um lar ou terra, a exclusão de direitos sobre o seu próprio corpo, uma vez que passa a servir de mercadoria, e a perda de seu *status* político, sendo colocado à margem da participação governamental. A vida do escravo personifica uma morte em vida, em seu sentido social (MBEMBE, 2021, p. 14).

No caso do Brasil, conforme ressaltado por Schwarcz (2019, p. 27-28), o sistema escravocrata foi tão intensamente enraizado que se converteu em uma linguagem, responsável por moldar condutas e definir desigualdades sociais. A autora ainda destaca que o longo período de escravidão no Brasil alçou a raça e a cor à condição de marcadores de diferenças fundamentais dentro de uma sociedade fortemente hierarquizada (SCHWARCZ, 2019, p. 27-28).

Em sintonia com essa linha de pensamento, Almeida (2020, p. 87) defende que o Estado moderno ou é um estado racista, que, de forma mais evidente, adota um modelo discriminatório (exemplo do sistema de *apartheid* na África do Sul), ou é um estado racial, determinado estruturalmente pela classificação racial. No caso brasileiro, o autor ainda afirma que o país não é o que é apesar do racismo, mas é o que é graças ao racismo (ALMEIDA, 2020, p. 181).

Assim, a profunda desigualdade social brasileira encontra-se historicamente relacionada com o racismo e, por isso, mostra-se essencial analisá-lo, assim como o conceito de raça.

2.1 Raça e racismo

Inicialmente, convém ressaltar que a raça decorre de um processo de classificação dos seres humanos em categorias, a partir da construção do moderno ideário filosófico do europeu como homem universal. Sua concepção moderna foi adotada a partir do século 16 como suporte para o colonialismo praticado sobre os povos e culturas não condizentes com os sistemas culturais europeus e que eram considerados menos evoluídos (ALMEIDA, 2020, p. 24-25, 28).

Para Mbembe (2021, p.9-10), o conceito de raça encontra-se presente no pensamento e na política ocidental, de forma a retirar a humanidade dos povos estrangeiros (do outro), em um contexto de dominação sobre eles. Para o autor, a raça não resulta apenas de um aspecto sensorial (constatação ótica) na medida em que estabelece o poder por meio de uma representação dos povos não europeus tocada por uma inferioridade (MBEMBE, 2020, p. 29, 44).

Essa visão exposta aponta um elo importante entre raça e desigualdade social à medida que reconhece a figura do homem branco europeu como central e a função que a classificação racial tem na naturalização da exploração e da segregação dos demais povos. Atualmente, justificativas filosóficas e biológicas para distinção racial foram suplantadas pela constatação de que raça decorre de uma construção social que procura legitimar uma ordem fundada na supremacia branca (MOREIRA, 2020, p. 575). Esse autor (p. 558) destaca, ainda, que a raça delimita o lugar que os indivíduos ocupam dentro das estruturas sociais hierarquizadas.

No mesmo sentido, Mbembe (2020, p. 48-49) assevera que a raça serve tanto como uma ideologia quanto uma tecnologia à disposição do governo. Isso porque a racialização

objetiva demarcar os limites em que os grupos podem circular e os espaços que cada um pode ocupar, em uma espécie de triagem da população em prol de uma manutenção e garantia da segurança geral.

A concepção de raça como construção social permite a sua compreensão como instrumento político a serviço da legitimação da desigualdade social, assim como identifica um viés ideológico que preserva um modelo social hierarquizado e racista. Dentro dessa perspectiva, o racismo pode ser definido como uma discriminação sistemática, baseada na raça, manifestada de forma consciente ou inconsistente, que trabalha com a lógica da atribuição de privilégios e de desvantagens de acordo com o grupo racial (ALMEIDA, 2020, p. 32). Essa definição de racismo evidencia que a sua prática não se limita a um fenômeno individual ou de um grupo específico, adquirindo contornos institucionais e estruturais.

A ideia da existência de um racismo institucional desloca o debate para o funcionamento e a organização das entidades públicas e privadas, reconhecendo que, por trás das decisões institucionais, estão pessoas, as quais reproduzem o modelo racial enraizado na sociedade. Almeida (2020, p. 40) destaca que o racismo institucional trabalha com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, cujo propósito seria a manutenção da hegemonia de determinado grupo racial no poder.

O autor ressalta, ainda, que o racismo institucional não decorreria de um ato meramente irracional, mas, sim, da reprodução de uma estrutura social racista, o que permite identificar a existência de um racismo estrutural (ALMEIDA, 2020, p. 47). A raça gera a diferença e demarca o excedente, selecionando aquilo que pode ser desperdiçado (MBEMBE, 2020, p. 47).

Logo, o racismo estrutural deve ser visto como um sistema de opressão que transcende as instituições, uma vez que permeia todos os espaços públicos e privados, enraizado na configuração da sociedade, assumindo o papel de perpetuação e manutenção dos privilégios e das desigualdades (BERSANI, 2018, p. 193).

A partir dessa lógica, o racismo estrutural decorreria da organização político-social estabelecida historicamente e, por isso, adquire um caráter silencioso que dificulta a sua percepção, relacionando-se com situações do dia a dia e com costumes reproduzidos que se escondem atrás de uma aparente cordialidade social (HIRSCH; HIRSCH; MONTEIRO, 2021, p. 4).

2.2 Mito da democracia racial brasileira

A escravidão brasileira foi extinta tardiamente, sacramentada formalmente somente em 13 de maio de 1888 com a Lei Áurea (BRASIL, 1888). Mediante esse instrumento legal, com apenas dois artigos, o longo processo escravocrata brasileiro chegou ao fim sem a adoção de qualquer medida de apoio e de assistência aos negros recém-libertos.

O que se observou após a abolição da escravidão foi a manutenção de um processo de exclusão social diante das dificuldades enfrentadas pela população negra para acesso aos direitos básicos, como moradia, alimentação, saúde, educação e emprego. Além da ausência da atuação estatal em prol da inserção dos escravos libertos no mercado de trabalho, a intensificação do processo de industrialização brasileira, na primeira metade do século 20, trouxe a necessidade de consolidar um mercado interno e criar a imagem externa de um país cordial e miscigenado, de paisagem pacífica e acolhedora (ALMEIDA, 2020, p. 107). Surge,

então, a ideologia da democracia racial brasileira, na qual supostamente não existiriam conflitos raciais.

A democracia racial brasileira possui um cunho ideológico, pois funciona como um rearranjo das estratégias de dominação político-social baseadas no critério de raça. Diante da quase inexistência de distribuição de renda na primeira metade do século 20, o processo de industrialização e o aumento da produção geraram uma modernização conservadora do Brasil, que permitiu a manutenção da desigualdade e da concentração de renda e ocultou os conflitos sociais e raciais (ALMEIDA, 2020, p. 192).

Martins e Spinieli (2020, p. 137) ressaltam que a população negra não alcançou melhores condições materiais após o fim da escravidão, diante das inúmeras barreiras sociais e da crença em uma suposta existência de igualdade de oportunidades e de condições de acesso aos direitos humanos entre pessoas brancas e negras. A alforria não apagou a imagem do negro como atrelada à servidão (MBEMBE, 2020, p. 111).

Nesse sentido, a democracia racial brasileira deve ser considerada um mito, pois encontra-se baseada na falsa ideia de que a miscigenação e a ausência de leis expressamente segregadoras suplantaram os conflitos raciais e criaram uma paisagem harmônica (RIBEIRO, 2019, p. 18-19). Mbembe (2020, p. 112) reflete sobre a pergunta do que fazer com o negro diante de uma democracia que não consegue resolver a questão racial.

O afastamento da ideia da democracia racial brasileira é essencial para o combate ao racismo, mas não é suficiente. Realizado o diagnóstico da existência de uma sociedade racista, o debate precisa avançar em relação à adoção de medidas capazes de reverter esse processo histórico de subordinação racial, tais como as ações afirmativas.

3 AÇÕES AFIRMATIVAS

Conforme já destacado, a sociedade brasileira ainda encontra dificuldades para se enxergar racista diante do mito da democracia racial que paira no ideário social. Séculos de um modelo escravocrata, seguidos de uma ausência de políticas de distribuição de renda e de inclusão social da população negra, naturalizaram a desigualdade social, associando o negro à pobreza e à marginalização social.

Dentro de um lento processo de tomada de consciência do racismo existente na sociedade brasileira, as ações afirmativas surgem como instrumentos que buscam corrigir e mitigar a hierarquia social, combatendo esse tipo de preconceito. Como finalidades desses programas, podem ser identificadas: a criação de lideranças dentro dos grupos discriminados, a quebra de paradigmas e a ascensão social.

A lógica por trás das ações afirmativas reside na ideia de justiça social pelo reconhecimento e a incorporação da diversidade e o combate ao racismo e a outras formas de discriminação. Nesse sentido, tais ações são reconhecidas como exemplos de discriminação positiva, que buscam suplantam a noção de igualdade meramente formal com medidas que criem e potencializem um tratamento desigual para aqueles identificados como desiguais, de forma a assegurar uma igualdade substancial.

Com o intuito de aprofundar o debate sobre a lógica das ações afirmativas, mostra-se oportuna a introdução da ideia, sustentada por Arandas (2021, p. 192), referente ao conceito

de regeneração social por meio de ações e de políticas de reparação, cujos objetivos se voltem para o estabelecimento de uma sociedade mais justa, igualitária e harmônica entre os diversos atores sociais.

O ordenamento jurídico brasileiro incorporou essas medidas, havendo, inclusive, uma definição legal de ações afirmativas no Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), que assim dispõe em seu artigo 1º, parágrafo único, inciso VI: “[...] ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010).

O Poder Judiciário brasileiro também teve a oportunidade de se manifestar sobre ações afirmativas mediante o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186, que considerou constitucional o sistema de cotas raciais adotado pelas universidades federais, indicando como fundamentos: a concretização do princípio da igualdade material e a noção de justiça social, que envolve distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade valores culturais diversificados, que, muitas vezes, são considerados inferiores pela elite detentora do poder (BRASIL, 2012).

A adoção de medidas afirmativas logo se expandiu para além das cotas em vestibulares do Ensino Superior, atingido, também, concursos públicos e processos seletivos em geral e candidaturas nos processos eleitorais. A adoção de medidas afirmativas, todavia, tem encontrado bastante resistência devido a discursos que abordam questões como meritocracia e racismo reverso.

3.1 Argumentos contrários às ações afirmativas

3.1.1 Meritocracia

O debate sobre ações afirmativas traz à tona argumentos de que a igualdade de oportunidades seria assegurada tão somente com a adoção de processos seletivos que adotem critérios objetivos e justificáveis e permitam a seleção da pessoa mais apta, a qual, por sua vez, demonstre capacidade e alcance a vitória por mérito próprio. Reside nessa lógica o discurso da meritocracia.

A meritocracia busca sua base legal na igualdade formal, diante da confiança depositada na neutralidade e na objetividade das normas, que devem se preocupar tão somente em adotar critérios relacionados com os objetivos a serem alcançados que permitam o acesso a todos que se encontrem aptos e preencham os requisitos.

O discurso meritocrático adota um viés de apagamento da história e da naturalização da desigualdade social e acaba por relegar o racismo a um ato isolado de indivíduos ou de grupos, negando a existência dos racismos institucional e estrutural. Ao fazer isso, a meritocracia indica que a condição social do negro é resultado de seus próprios atos, por não fazer de tudo que estava a seu alcance para conquistar seu espaço. Assim, o discurso da meritocracia legitima o racismo e promove a conformação ideológica dos indivíduos à desigualdade racial (ALMEIDA, 2020, p. 82).

A busca pela eficiência e pela produtividade naturaliza o lugar de subordinação ocupado pelos negros na sociedade brasileira, pois parte do pressuposto de que a população negra disputa os espaços e as oportunidades em pé de igualdade com os brancos. Não há uma

preocupação no discurso meritocrático com a história e as origens da desigualdade social, e por isso a adoção de ações afirmativas não seria justificável, pois não encontra respaldo na igualdade formal e busca responsabilizar as gerações presentes por erros cometidos no passado.

Os argumentos da meritocracia não se sustentam diante da necessidade de criação de ações afirmativas no Brasil, uma vez que é necessário reconhecer a existência do racismo estrutural. Os indivíduos e as instituições estão imersos em uma sociedade racista e reproduzem, de forma consciente e inconsciente, comportamentos que se dirigem para a manutenção dos lugares de privilégio ocupados pelos brancos e de subordinação ocupados pelos negros.

Ribeiro (2019, p. 27) afirma que não é natural se deparar com uma paisagem social em que um grupo racial domine a produção do saber, seja a única referência estética e concentre os espaços de poder. A autora destaca, ainda, que a superação do discurso meritocrático depende da postura do homem branco de pensar sobre o que significa pertencer a esse grupo, compreendendo os privilégios que acompanham a sua cor, e que os espaços de poder ocupados foram construídos a partir da opressão de outros grupos (RIBEIRO, 2019, p. 31-33).

3.1.2 Racismo reverso

Ao lado da meritocracia, o racismo reverso desponta como um dos argumentos utilizados contra as ações afirmativas, pois se apoia na ideia de uma subversão dos polos envolvidos no processo discriminatório, vislumbrando a possibilidade de grupos vulneráveis também praticarem o racismo contra o grupo privilegiado. Novamente, o questionamento legal das medidas compensatórias reside em um desrespeito ao princípio da igualdade formal.

Ao se debruçar sobre a ideia de racismo reverso, Almeida (2020, p. 52-53) sustenta que é possível identificar atos preconceituosos e discriminatórios por parte dos grupos raciais minoritários em relação aos grupos dominantes, mas não se vislumbra a hipótese de aqueles imporem desvantagens sociais a membros dos grupos majoritários. Segundo o autor, o racismo envolve poder político e capacidade de influência na organização da sociedade e, por isso, é incoerente falar em racismo reverso, afinal minorias não dispõem de poder para impor de forma sistemática desvantagens contra o grupo que historicamente é beneficiado pela organização político-social (ALMEIDA, 2020, p. 52-53).

O advogado e professor ainda destaca que o racismo reverso é uma tentativa de deslegitimar as demandas por igualdade racial por meio da vitimização do grupo que se sente prejudicado pela perda de alguns privilégios, posto que essa perda está longe de ameaçar o poder de impor regras ou padrões de comportamento, uma vez que esse controle permanece com o grupo majoritário (ALMEIDA, 2020, p. 53-54).

Assim como no caso da meritocracia, o discurso do racismo reverso não se sustenta diante do reconhecimento do racismo estrutural existente na sociedade brasileira. As ações afirmativas trazem uma lógica compensatória, com respaldo no princípio da igualdade material, buscando a reversão das chagas deixadas por um longo processo histórico escravocrata. A inversão de papéis contida no discurso do racismo reverso, portanto, não é compatível com a formação histórica da organização político-social do país e a forte hierarquização racial da sociedade brasileira.

3.2 Necessidade de atuação das empresas privadas em prol da reversão do racismo institucional

Afastados os argumentos da meritocracia e do racismo reverso, a necessidade de ações afirmativas para o combate ao racismo é evidente. O reconhecimento dos racismos estrutural e institucional é somente o primeiro passo na longa caminhada de reversão da hierarquia racial que sustenta a sociedade brasileira.

As ações afirmativas surgem como instrumento em prol de uma igualdade substancial, que não se limita a reconhecer a todos a condição de sujeitos de direito. A intenção das medidas compensatórias é proporcionar o efetivo gozo dos direitos, assim como superar os obstáculos que impedem os membros dos grupos minoritários de desenvolverem suas capacidades e autonomia.

Tradicionalmente, a adoção das ações afirmativas encontra-se atrelada aos espaços públicos, surgindo em meio a cotas criadas em instituições de ensino públicas e em processos seletivos de entidades públicas. O reconhecimento da existência do racismo institucional, todavia, não se direciona tão somente ao âmbito público. Empresas e organizações privadas também reproduzem o racismo e precisam assumir a responsabilidade na mudança e na superação da hierarquia racial.

Um corpo de funcionários homogêneo em uma empresa decorre de processos inconscientes e da cultura institucional na discriminação de certas classes de indivíduos (MOREIRA, 2020, p. 436). As pessoas responsáveis pela seleção dos funcionários restam condicionadas culturalmente a reconhecer qualidades em pessoas que consigo guardam semelhanças ou que integram círculos de amizades e convivência com pessoas semelhantes (MOREIRA, 2020, p. 436). A título de exemplo, é possível lembrar os anúncios de vagas de emprego comuns até pouco tempo que traziam em seu bojo a exigência de boa aparência aos seus postulantes. Referido requisito servia de barreira para a contratação de negros diante do padrão estético do homem branco europeu que perdura desde o século 16 nos países ocidentais.

Como importante palco social, o ambiente de trabalho espelha as relações arbitrárias de poder entre os diversos grupos raciais, com fulcro na reprodução do aspecto estrutural do racismo, materializado em ações comissivas e omissivas, tais como negativa de oportunidades, ausência de perspectivas de promoção dentro da instituição, oferta diferenciada de serviço e responsabilidades (MOREIRA, 2020, p. 446, 455-456, 570).

O último censo demográfico realizado no Brasil pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE –, no ano de 2010, constatou que o somatório da população negra e parda suplanta o número de brancos (14.517.961 declarantes como pretos, 82.277.333 declarantes como pardos e 91.051.646 declarantes como brancos) (IBGE, 2010). Em 2018 esse mesmo instituto, em levantamento sobre desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil (integrante da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua), identificou que a população de negros e pardos no Brasil representa 55,8% da população; todavia, em relação à ocupação de cargos gerenciais, o percentual de negros e pardos representa 29,9% contra 68,6% dos ocupados por brancos, assim como o percentual de ocupação em trabalhos informais atinge o percentual de 47,3% entre negros e pardos (IBGE, 2018).

Os dados destacados endossam o racismo estrutural da sociedade brasileira e expõem como ele contamina a estrutura organizacional das empresas e o mercado de trabalho. O alto percentual de ocupação informal e o baixo percentual de ocupação de cargos gerenciais pela população negra e parda demonstram as dificuldades de inserção e de crescimento nas organizações empresariais.

Assim, a adoção de ações afirmativas por parte das empresas privadas é uma condição indispensável para o combate ao racismo, motivo pelo qual o debate do papel a ser desempenhado por essas instituições no processo de reversão da hierarquia racial se mostra essencial.

4 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS NO COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL

O Estado brasileiro desponta como um importante agente capaz de promover a mudança na hierarquia social e combater o racismo. Resta evidenciado neste trabalho, no entanto, que a atuação do setor privado nesse longo processo de mudança é essencial.

O Estatuto da Igualdade Racial deixa claro que suas disposições se aplicam tanto aos entes públicos quanto privados, conforme destacado na redação de seu artigo 2º, reforçando, assim, o papel de agente transformador das instituições privadas (BRASIL, 2010). Logo, o combate à discriminação racial requer políticas públicas e programas empresariais em consonância com o objetivo de acesso e garantia de oportunidades à população negra, historicamente marginalizada e explorada, de forma a interromper a reprodução dos costumes e mecanismos de opressão e de subordinação.

O primeiro passo é o reconhecimento da hierarquia racial e do lugar de privilégio ocupado pela população branca. A partir desse diagnóstico, ações concretas precisam ser planejadas, executadas e revistas constantemente para modificar a estrutura social que, durante séculos, determinam os lugares ocupados por negros e brancos na sociedade brasileira.

Essa reflexão deve ser internalizada nas instituições privadas com o constante debate e aprimoramento de sua atuação. É necessário que o meio empresarial reconheça a sua responsabilidade no combate ao racismo e aja de forma contundente na mudança organizacional em prol da inclusão e do desenvolvimento da população negra.

4.1 Fundamentos para atuação das organizações privadas contra o racismo institucional

A partir da identificação da necessidade da atuação das organizações privadas no combate ao racismo institucional, mostra-se adequada a discussão sobre as bases que pautam o papel desempenhado por essas entidades dentro do ordenamento jurídico brasileiro, destacando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e a função social da propriedade.

4.1.1 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais

A Constituição Federal de 1988 elencou, no artigo 5º (BRASIL, 1988), uma série de direitos fundamentais que decorrem do princípio da dignidade humana. Em relação ao tema debatido no presente artigo, destaca-se a igualdade (prevista no *caput*) e a criminalização do racismo (previsto no inciso XLII).

O constituinte brasileiro, ao listar o rol de direitos fundamentais, além de reconhecer como destinatários todos os brasileiros e os estrangeiros residentes no país, acaba por estabelecer obrigações para o Estado e a sociedade, uma vez que o exercício desses direitos denota dever de proteção por parte do Estado e deveres fundamentais aos particulares (LYRA *et al.*, 2020, p. 74).

Na medida em que os direitos fundamentais são incorporados ao texto constitucional, os deveres fundamentais também adquirem o embasamento constitucional, com fulcro na noção de solidariedade (SEGUNDO; PEDRA, 2011, p. 203). A noção de dever fundamental pode ser assim definida: “[...] categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de promoção de direitos fundamentais” (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p. 92).

De acordo com o conceito apresentado, convém destacar os ensinamentos de Daniel Sarmiento (2006, p. 47), o qual assevera que os direitos fundamentais não se aplicam somente às relações travadas entre o Estado e os indivíduos, mas também às relações privadas, diante da sua eficácia horizontal. Como reforço a essa ideia, ressalta-se que o artigo 3º da Constituição Federal elenca como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Cabe salientar que a igualdade reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro não se restringe ao campo formal, pois, além de reconhecer a condição de todos como sujeitos de direito, exige uma atuação por parte do Estado e da sociedade, de forma a instituir o objetivo estatal de eliminar toda forma de discriminação.

Assim, é possível sustentar a existência de um dever fundamental da sociedade, incluindo as instituições privadas, de combate ao racismo e a outras formas de discriminação. No caso específico dessas entidades, tal dever de atuação recebe um reforço diante do reconhecimento da função social da propriedade, conforme destacado a seguir.

4.1.2 Função social da propriedade

O constituinte brasileiro, ao elencar o direito fundamental de propriedade, condicionou o seu exercício ao respeito da função social, conforme expressamente disposto no artigo 5º, inciso XXIII, e no artigo 170, inciso III. No caso deste último artigo, o texto constitucional estabeleceu que cabe à ordem econômica assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (BRASIL, 1988).

Merece ser destacado nos dispositivos constitucionais citados o emprego das expressões justiça social e função social. Em relação a primeira, ela aparece como um dos principais fundamentos apontados pela doutrina e pela jurisprudência para a adoção de medidas compensatórias que buscam assegurar a igualdade material e, ainda, sustenta a ideia de regeneração social.

Por outro lado, o emprego da expressão função social confere novos contornos à propriedade privada, na medida em que esta deixa de ser vista como mero direito de poder

sobre bens, diante da obrigação da observância de diferentes aspectos das relações jurídicas em uma sociedade democrática (MOREIRA, 2020, p. 675).

O estabelecimento da função social da propriedade como princípio constitucional da ordem econômica segue a tônica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, reconhecendo a responsabilidade das instituições privadas com os objetivos estabelecidos para o Estado brasileiro, dentre eles o de eliminação da desigualdade e de toda forma de discriminação.

No intuito de densificar os preceitos constitucionais, o Estatuto da Igualdade Racial estabelece, em seu artigo 4º, que a promoção da participação da população negra será promovida mediante a eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada (BRASIL, 2010).

A obrigação constitucional de observância da função social da propriedade pela ordem econômica resulta na assunção de compromissos por parte das empresas com a promoção dos direitos humanos e, conseqüentemente, com a redução das desigualdades sociais (MARTINS; SPINIELI, 2020, p. 145).

4.2 Atuação antirracista por parte das empresas privadas

A atuação das empresas privadas no combate ao racismo resulta da identificação do mercado de trabalho como um espaço no qual historicamente a população negra foi segregada desde o processo de escravidão no período colonial. Não custa lembrar os dados sociais e econômicos apresentados anteriormente, que comprovam os obstáculos enfrentados atualmente pela população negra para ingresso na ocupação formal e acesso aos cargos de gerência.

O combate ao racismo institucional no âmbito das organizações privadas diz respeito ao modelo de governança corporativa adotado. Segundo Moreira (2020, p. 678), a governança corporativa designa a forma como o poder de comando será exercido no âmbito interno da empresa, abarcando sua estrutura administrativa e as normas que condicionam o exercício desse poder.

Uma vez reconhecidas a eficácia horizontal do direito de igualdade e a delimitação da função social da propriedade como princípio norteador da ordem econômica, a governança corporativa precisa incorporar a responsabilidade social. Nesse sentido, as empresas privadas precisam reconhecer que sua existência não ocorre em um vácuo social, portanto seus interesses econômicos não são os únicos a serem ponderados nos processos decisórios (MOREIRA, 2020, p. 682).

Uma mudança organizacional no âmbito das empresas precisa ocorrer de forma a abarcar o combate ao racismo institucional no processo de admissão, nas regras de convivência dos funcionários, nos programas de capacitação e nas perspectivas de promoção na carreira.

No que se refere ao processo de admissão, Ribeiro (2019, p. 53) exemplifica que se uma empresa restringe sua busca por funcionários oriundos de universidades de elite, o processo de seleção contará com candidatos que integram a classe privilegiada e, assim, reproduzirá a

exclusão social. A autora ainda destaca a necessidade de rompimento da estratégia do negro único, que reproduz o discurso de que a presença de uma pessoa ou um grupo reduzido de negros no corpo de funcionários seria capaz de afastar a existência do racismo na organização, diante de uma suposta diversidade (RIBEIRO, 2019, p. 52).

É fundamental identificar que a baixa presença de negros nas equipes das empresas privadas, além de evidenciar os inúmeros obstáculos que essa parcela da população enfrenta para inserção no mercado de trabalho, acaba expondo esses poucos trabalhadores negros a um ambiente predominantemente branco, propício para a ocorrência de comportamentos racistas, muitas vezes formulados em brincadeiras e piadas. Daí a importância de as empresas estabelecerem regras de convivência claras e em sintonia com posturas antirracistas, inclusive promovendo debates e cursos voltados para a qualificação e a orientação da equipe.

Outro aspecto essencial na organização empresarial deve voltar-se para o sistema de avaliação da performance e das estratégias de aprimoramento da mão de obra. O ingresso de um funcionário negro na equipe não é capaz de instantaneamente resolver o problema histórico de exclusão social, pois uma análise neutra e objetiva da performance dos empregados parte do pressuposto de que a formação e os caminhos percorridos por funcionários brancos e negros até chegarem à empresa são equiparados. Assim, o sistema de avaliação de desempenho também deve ser sensibilizado para a presença do racismo institucional e ser cumulado com investimentos no aprimoramento e na capacitação do corpo de funcionários negros, de forma a permitir que estes desenvolvam suas capacidades.

Além do ingresso e da capacitação da mão de obra negra, as empresas precisam estar atentas também com o processo de escolha e as oportunidades de crescimento no âmbito interno, de forma a estimular e permitir a ascensão de negros aos postos mais altos e de gerência.

Como exemplos práticos de mudança de postura, convém citar os recentes programas introduzidos pelas empresas Magazine Luiza e Avon. Em meio a muitos questionamentos, no ano de 2020 a rede de lojas Magazine Luiza abriu um processo seletivo para *trainee* exclusivamente para negros. A estratégia adotada pela empresa recebeu resistência, gerando, inclusive, um processo judicial movido pela Defensoria Pública da União perante a Justiça do Trabalho paulista. Segundo Arandas (2021, p. 198), a medida adotada pela referida empresa partiu de um diagnóstico interno que identificou que, apesar de os negros ocuparem 53% dos postos de trabalho da empresa, o percentual de ocupação de negros nos cargos de alta liderança correspondia somente a 16%.

A Avon, por sua vez, também no ano de 2020, em resposta ao movimento mundial de *black lives matter*, assumiu o compromisso de contratar 50% de pessoas negras e 30% de mulheres negras nos cargos de liderança até 2030 (AVON, 2021).

Assim, na mesma direção dos exemplos citados, o Brasil precisa do engajamento das instituições privadas no rompimento do ciclo de perpetuação do racismo institucional. As empresas privadas precisam compreender que, no âmbito do racismo, o não agir significa compactuar e reproduzir a discriminação e a exclusão. O texto constitucional demanda um amadurecimento das instituições privadas por meio da assunção do papel de agente transformador essencial para o rompimento da estrutura social racista que predomina no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou compreender o papel das instituições privadas no combate ao racismo institucional. Este surge como uma realidade no Brasil, cuja formação estatal restou marcada pela colonização portuguesa e pela escravidão dos povos africanos.

A descoberta do Brasil pelos portugueses inaugurou um longo período de exploração das riquezas naturais, cuja mão de obra utilizada foi majoritariamente formada por negros retirados à força da África, tratados como mercadorias. O regime escravocrata foi uma das bases dos períodos colonial e imperial do Brasil, que deixaram marcas profundas na sociedade e geraram forte hierarquia racial.

Assim, observa-se que a discussão sobre o racismo é essencial, uma vez que a distinção entre raças no Brasil historicamente converge para um sistema político-social que legitima o lugar de privilégio da população branca e a marginalização e exploração da população negra. Nesse sentido, o diagnóstico do racismo brasileiro precisa transcender a ideia de um mero ato individual e isolado de grupos para compreender a sua presença nos meandros das instituições e de toda a estrutura social.

É essencial perceber o racismo como reprodução sistemática de privilégios e de desvantagens baseados na raça que, no caso das instituições privadas, reflete uma série de práticas e costumes que resultam em obstáculos para acesso e crescimento profissional por parte da população negra, gerando um verdadeiro racismo institucional. Esse tipo de discriminação não resulta de atos irracionais, mas, sim, da reprodução de uma organização político-social estabelecida historicamente em favor da população branca. A sua percepção não é tão simples, principalmente pela prevalência no Brasil, desde o século passado, do mito da democracia racial.

Em prol de uma estabilização social e do desenvolvimento de uma imagem cordial e pacífica do Brasil, criou-se a imagem de um país sem conflitos raciais e miscigenado, em que todas as raças conviveriam de forma harmoniosa. Tal imagem adquire forte cunho ideológico, que funciona como rearranjo das estratégias de dominação político-social baseadas no critério de raça, que tenta naturalizar a associação do negro à pobreza por meio de um discurso de que o problema seria a desigualdade social e não racial.

O mito da democracia racial tenta esconder a história brasileira, que adotou, por muitos séculos, o modelo escravocrata, cujo término foi seguido por uma ausência de políticas de distribuição de renda e de inclusão social da população negra. A ideologia por trás dessa imagem do Brasil cordial reverbera em discursos, os quais buscam repelir a adoção de medidas compensatórias que pretendem reverter a estrutura racista, tais como nos casos dos argumentos sobre meritocracia e racismo reverso.

A partir do reconhecimento do racismo estrutural no Brasil, aos poucos medidas estão sendo adotadas para o combate a esse tipo de preconceito, comumente chamadas de ações afirmativas. Essas ações inserem-se no contexto da discriminação positiva e resultam na adoção de medidas que partem de um tratamento desigual para aqueles identificados como desiguais, a fim de assegurar uma igualdade material.

Os argumentos da meritocracia, utilizados contra a adoção das medidas afirmativas, se assentam na ideia da igualdade meramente formal, sustentando uma confiança na neutralidade

e no caráter objetivo das normas como capazes de assegurar que todos desfrutem, em pé de igualdade, as oportunidades. Outro argumento que segue no mesmo sentido se refere ao racismo reverso, o qual enxerga nas medidas afirmativas uma discriminação que ofende a igualdade formal e discrimina arbitrariamente a população branca.

Ambos os argumentos não se sustentam diante da evidente necessidade de adoção das medidas afirmativas e padecem de problemas, na medida em que apagam a formação histórica da sociedade brasileira, desvinculam o racismo das estruturas de poder e ignoram a existência dos racismos estrutural e institucional. Esses argumentos contrários derivam da dificuldade de a população branca se enxergar também como uma raça e perceber o lugar de privilégio que ocupa na sociedade, e ainda entender como as estruturas político-sociais agem para legitimar e manter essa posição.

No caso do ambiente de trabalho, ocorre uma reprodução da hierarquia racial da sociedade brasileira mediante ações comissivas e omissivas que geram a negativa de oportunidades, a ausência de perspectivas de promoção dentro da instituição e a oferta diferenciada de serviço e responsabilidades para a população negra. Por isso, além dos programas e das ações afirmativas desenvolvidas pelo Estado, a atuação das instituições privadas é essencial para o combate ao racismo.

O primeiro passo a ser dado pelas empresas privadas é reconhecer a existência do racismo institucional por meio de um diagnóstico interno que identifique a composição racial de seu corpo de funcionários. Em seguida, deve ocorrer o planejamento e a assunção de metas e medidas para aumentar a participação negra nas equipes. A mudança deve ocorrer já no processo seletivo das vagas a serem preenchidas, por meio de oportunidades para contratação e formação de profissionais negros que possam, dessa forma, ingressar nas equipes. As medidas ainda precisam envolver regras claras e eficazes contra comportamentos racistas no ambiente de trabalho, por intermédio de cursos e da promoção do debate.

A manutenção e a promoção dos trabalhadores negros também merecem atenção das empresas, que devem mapear as potencialidades de seus funcionários negros e investir em capacitação e oportunidades de crescimento, permitindo, assim, que eles atinjam os altos postos de trabalho, ocupados majoritariamente pela população branca.

A ideia deste artigo parte da constatação de que a atuação efetiva das empresas privadas no combate ao racismo não deve ser vista como mera liberalidade ou um ato de generosidade, mas, sim, como decorrência de dever fundamental. Em relação à base legal, é possível identificar a igualdade reconhecida como direito fundamental pela Constituição de 1988, bem como a solidariedade e o objetivo do Estado brasileiro de formação de uma sociedade justa e livre de toda forma de discriminação.

O direito fundamental de igualdade não vincula somente o Estado, produzindo reflexos também nas relações estabelecidas entre particulares, devido à eficácia horizontal desses direitos. Nesse sentido, o exercício de um direito remonta a assunção de deveres aos demais integrantes da sociedade. No caso das instituições privadas, esse dever de atuação recebe um reforço diante do reconhecimento da função social da propriedade, também expressamente reconhecida pela Constituição de 1988. O estabelecimento da função social da propriedade como princípio constitucional da ordem econômica demanda uma responsabilidade das

instituições privadas com os objetivos estabelecidos para o Estado brasileiro, dentre eles o de eliminação da desigualdade e de toda forma de discriminação.

O texto constitucional, assim como a legislação infraconstitucional, tal como o Estatuto da Igualdade Racial, exige uma mudança de perfil e o amadurecimento das instituições privadas por meio do reconhecimento do racismo institucional e da assunção do papel de agente transformador essencial para o rompimento da estrutura social racista que predomina no Brasil.

6 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Jandaira, 2020.
- ARANDAS, Sheila. Comunicação regenerativa: como as marcas dão vez e voz para temas relevantes da contemporaneidade – os casos do Magazine Luiza, Natura Cosméticos, NBA e Botik. *Revista Comunicando*, n. 1, v. 10, p. 183-218, jan./jun. 2021.
- AVON. *Compromisso antirracista*. Disponível em: <https://www.avon.com.br/compromissoantirracistaavon?sc=1>. Acesso em: 1º nov. 2021.
- BERSANI, H. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. *Revista Extraprensa*, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 175-196, 2018.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 out. 2021.
- BRASIL. *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,o%20Imperador%2C%20o%20Senhor%20D.&text=1%C2%B0%3A%20C3%89%20declarada%20extincta,lei%20a%20escravid%C3%A3o%20no%20Brasil. Acesso em: 30 out. 2021.
- BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 30 out. 2021.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186*. Relator: ministro Ricardo Lewandowski. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2012. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=269432069&ext=.pdf>. Acesso em: 30 out. 2021.
- GONÇALVES, Luísa Cortat Siminetti; FABRIZ, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: DE MARCO, Cristhian Magnus; PEZELLA, Maria Cristina; STEINMETZ, Wilson (org.). *Direitos fundamentais civis*. Joaçaba: Unoesc, 2013. p. 87-96.
- HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida; HIRSCH, Carla Conchita Pacheco Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina Barroso Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no Brasil. *Revista de Direito*, Viçosa, v. 13, n. 3, p. 1-17, 2021.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua*. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=downloads>. Acesso em: 31 out. 2021.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Tabela IBGE cor e raça Censo 2010*. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?%25252520edicao=10503&t=resultados>. Acesso em: 31 out. 2021.
- LYRA, J. F. D. C. *et al.* A era dos deveres: a necessidade de um estatuto da pessoa humana para eficácia social dos direitos fundamentais. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, n. 43, jul./dez. 2020.
- MARTINS, Adhara Salomão; SPINIELI, André Luiz Pereira. Ações afirmativas e população negra: rompendo barreiras e exclusões concretas no mercado de trabalho. *Revista Espaço Crítico*, Nusec/IFG, Aparecida de Goiânia, v. 1, n. 1, p. 134-148, dez. 2020.
- MBEMBE, Achille. *Crítica da razão negra*. Tradução Sebastião Nascimento. São Paulo: n. 1 edições, 2020. Edição do Kindle.
- MBEMBE, Achille. *Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte*. Tradução Renata Santini. São Paulo: n-1 edições. 2021. Edição do Kindle.
- MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020. Edição Kindle.
- RIBEIRO, Djamilá. *Pequeno manual antirracista*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SARMENTO, Daniel. *A liberdade de expressão e o problema do "hate speech"*. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/sitedocente/admin/arquivosUpload/4888/material/a-liberdade-de-expressao-e-o-problema-do-hate-speech-daniel-sarmento.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2021.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SEGUNDO, Ronaldo Louzada Bernardo; PEDRA, Adriano Sant'Ana. Limites ao dever de tolerância. In: BUSSINGER, Elda Coelho de Azevedo (org.). *Direitos fundamentais: pesquisa*. Curitiba: CRV, 2011.

Todo conteúdo da Revista Direitos Humanos e Democracia
está sob Licença Creative Commons CC – By 4.0