



## Na Mídia

14/10/2020 | [O Estado de S.Paulo](#)

### Ações afirmativas para satisfação do princípio da igualdade

Robson de Oliveira



Frutos das lutas dos movimentos sociais e do compromisso político dos legisladores, as ações afirmativas estão postas nos pactos firmados pelo Estado Brasileiro, Constituição Federal, Estatuto da Igualdade Racial, Lei de Cotas, dentre tantos outros instrumentos que garantem o tratamento diferenciado para assegurar o gozo ou exercício de um ou mais direitos humanos, tratamento este que deve perdurar enquanto houver a necessidade para tanto, conforme previsto na Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

O debate sobre essas ações sempre foi caloroso na cena pública, na medida em que tais condutas são muitas vezes vistas como atitudes que colocam pessoas brancas em situação de desvantagem com relação às negras,

o que não é verdade. Elas servem exatamente para corrigir desvantagens e desigualdades, que em nosso país decorrem dos séculos de escravidão e do racismo que a sustentou e que também é dela decorrente.

Quando se trata de mercado de trabalho, o que tem sido discutido são as ações de empresas comprometidas com a inclusão racial. Sabe-se que a ausência de diversidade, no mínimo, é ruim para os negócios e, principalmente contribui para a perpetuação de desigualdades.

Assim, percebendo o racismo estrutural presente nas relações e nos processos de contratação, esses espaços comumente constatam que ou são majoritariamente brancos, ou que possuem um número expressivo de empregados negros, mas ocupando cargos com menor remuneração, sem exercício de poder e liderança.

Daí que a solução é adotar políticas que viabilizem a admissão, acolhimento, capacitação e retenção de profissionais negros para todos os postos de trabalho (ver artigo de minha autoria intitulado “*Os Desafios da Inclusão Racial no Mercado de Trabalho*”), aprimorando processos seletivos que pelo critério universal acabam por excluir das competições pessoas negras.

É importante refletir sobre as causas pelas quais essas empresas possuem dificuldades para contratar profissionais negros: Onde eles estão? Que dificuldades enfrentam no mercado? Quais são os gargalos nos processos seletivos que impedem de acessar as vagas mais disputadas? Por fim, é fundamental indagar: Por que motivo incomoda tanto ver pessoas negras exercendo liderança e poder? Não seria essa uma das razões pelas quais não são chamadas para processos seletivos dos cargos e funções de ponta?

O debate que vem sendo travado nos últimos dias era esperado. Também a reação negativa por um determinado grupo de pessoas estava prevista. Afinal, tem-se uma grande empresa (Magazine Luiza) recrutando apenas negras e negros para serem seus trainees (profissionais que passam por um processo de formação dentro da empresa com o objetivo de se tornarem seus líderes). Isso provocou desconforto, atingindo subjetividades que se compreendem detentoras de determinados lugares na sociedade. Não se consegue admitir a existência de um processo de contratação exclusivamente para profissionais negras e negros, porque eles irão exercer funções de liderança e poder, porque isso não se coadunaria com o modo “normal” de funcionamento das coisas, pois infelizmente a percepção “natural” da sociedade é que somente pessoas brancas podem ser grandes líderes e que pessoas subordinadas são as negras.

Nesse ponto, devemos nos questionar se haveria a mesma reação se esse processo seletivo estivesse sendo efetuado da mesma forma para a contratação exclusivamente de pessoas negras para exercerem cargos de porteiros, cozinheiros, copeiros, operários, lavadeiras, faxineiras, auxiliares de serviços gerais. Será que haveria a mesma mobilização se os postos a serem ocupados fossem daqueles que entram pela porta dos fundos ou usam o elevador de serviços das grandes empresas?

Ouviu-se, e não surpreendeu, que as vagas das pessoas brancas seriam ocupadas por negros, como se elas já tivessem destinatário certo. Revela-se desse modo como o racismo é estrutural e as pessoas compreendem que o lugar social dos negros não lhes permite qualquer mobilidade. Por isto não foi à toa a tão citada afirmação de Millor Fernandes de que no Brasil não existe preconceito, pois o negro sabe seu lugar.

Essas ações na verdade são bem-vindas e devem ser o motor de todos aqueles comprometidos com a propagação dos direitos humanos, dos necessitados, sendo o caminho para o cumprimento dos preceitos previstos na nossa Carta Magna.

O artigo 5º da Constituição Federal prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. A leitura dessa norma, por mais que pareça

simples e clara, sempre provoca muitas discussões nos últimos tempos, principalmente nos debates que envolvem questões raciais e as políticas que são implementadas para sua promoção.

Frisa-se que é preciso compreender que ser igual perante a lei não é suficiente para que todas as pessoas vivam em condições dignas. A norma tem por objetivo indicar o caminho que deve ser buscado por todos em sociedade. Por isto, dar eficácia à legislação é fundamental para que se possa transformar em realidade o desejo do constituinte e de toda a humanidade.

Esse princípio, portanto, não pode ser lido apenas em uma perspectiva de dar um tratamento igualitário/universal a todas as pessoas. Muito pelo contrário, é preciso que se atue atentado às especificidades dos grupos de forma a diminuir as desigualdades existentes em nosso planeta.

A realização da igualdade material exige esforços! Ações afirmativas servem para isso, para que possamos diminuir as distâncias que existem entre nós, caminhando juntos em busca da justiça social, que é para todos.

**\*Robson de Oliveira é advogado do Escritório Demarest Advogados, vencedor do Chambers Diversity & Inclusion Awards 2019, na categoria Future Leader – Minority Lawyers, co-fundador e membro do Comitê D Raízes do Demarest Advogados, da Comissão de Igualdade Racial da OAB/SP e do Fórum de Prevenção e Combate à Discriminação Racial no Trabalho do Ministério Público do Trabalho – MPT/SP, coordenador do Projeto Incluir Direito, autor de artigos publicados**