CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

“E SE EU ENVIAR MEU CURRÍCULO EM PAPEL CARBONO?” – ANÁLISE DISCURSIVA DOS COMENTÁRIOS NO LINKEDIN SOBRE O PROGRAMA TRAINEE MAGALU 2021, EXCLUSIVO PARA PESSOAS NEGRAS

Viviane Lopes dos Santos

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de mestra em Relações Étnico-Raciais.

Orientador(a): Prof. Dr. Fábio Sampaio de Almeida

Rio de Janeiro
Junho 2023

“E SE EU ENVIAR MEU CURRÍCULO EM PAPEL CARBONO?” – ANÁLISE DISCURSIVA DOS COMENTÁRIOS NO LINKEDIN SOBRE O PROGRAMA TRAINEE MAGALU 2021, EXCLUSIVO PARA PESSOAS NEGRAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de mestra em Relações Étnico-Raciais.

Viviane Lopes dos Santos

Banca Examinadora:

_____

Presidente, Professor Dr. Fábio Sampaio de Almeida (CEFET/RJ) (orientador)

_____

Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ – examinador interno)

_____

Professora Dra. Fernanda Ariane Silva Carrera (UFRJ – examinadora externa)

_____

Professor Dr. Mario Luiz de Souza (CEFET/RJ – suplente interno)

_____

Professora Dra. Dayala Paiva de Medeiros Vargens (UFF – suplente externo)

Rio de Janeiro
Junho 2023

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

S237 Santos, Viviane Lopes dos
"E se eu enviar meu currículo em papel carbono?" – Análise discursiva dos comentários no linkedin sobre o programa trainee Magalu 2021, exclusivo para pessoas negras / Viviane Lopes dos Santos. — 2023.
89f. + anexo : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2023.
Bibliografia : f. 84-89
Orientador: Fábio Sampaio de Almeida

1. Negros. 2. Análise do Discurso. 3. Discriminação no emprego. 4. Redes sociais on-line. 5. Pessoal – Treinamento. 6. Racismo. I. Almeida, Fábio Sampaio de. (Orient.). II. Título.

CDD 305.8

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

À Conceição Santana da Silva e a Jurandir Lopes dos Santos Filho, que não tiveram a oportunidade de ver este trabalho finalizado no Ayé, mas que o conduziram e inspiraram do Orun.

AGRADECIMENTOS

A Obá Layé e à Ibu Mayeleo, que cuidam de mim e regem a minha vida mesmo antes de eu chamá-los por esses nomes e sem os quais eu não seria quem eu sou.

Ao meu avô, Manoel Messias, que me ensinou o gosto pelos livros; aos meus pais, Jurandir e Genilda, que me criaram dedicada aos estudos e à minha filha Valkiria, minha Val, a quem espero ser exemplo de persistência.

Ao meu orientador, Fabio Almeida, por ter escolhido meu trabalho dentre tantos outros e por ter confiado no meu potencial.

À Rafaela Luzia, a grande responsável por minha inscrição no mestrado, e em quem eu me espelho, e à Nathália Basil, a bússola desta dissertação.

A todos os meus amigos que me ouviram falar incansavelmente sobre dois grandes processos: o que norteia este estudo e o de desenvolvimento desta escrita.

EPÍGRAFE

Nós somos daqueles que se recusam a esquecer. Nós somos daqueles que recusam a amnésia, mesmo que seja como uma saída.
Aimé Césaire

RESUMO

“E se eu enviar meu currículo em papel carbono?” – Análise discursiva dos comentários no Linkedin sobre o Programa Trainee Magalu, exclusivo para pessoas negras

Este trabalho pretende realizar uma reflexão sobre como o racismo se materializa nos ambientes corporativos a partir da análise discursiva dialógica (BAKHTIN, 2000), considerando as dimensões linguística, histórica, social e subjetiva, de enunciados de 30 comentários postados publicamente na rede social Linkedin sobre o Programa Trainee Magalu 2021, lançado em setembro de 2020 pela empresa Magazine Luiza e destinado exclusivamente a pessoas negras. Entendemos que a circulação do enunciado constitui a organização do discurso (MAINGUENEAU, 2011), isto é, aquilo que é dito e presumido, enquanto ato de dizer alguma coisa, que é dirigida a alguém e com uma finalidade específica (SOBRAL, 2009). E levando em consideração o comportamento idealizado pelos usuários de uma plataforma digital de visibilidade empregatícia e vitrine profissional, buscamos estabelecer um diálogo entre a construção dos discursos, a hierarquização de raças através de uma escala de valores (MUNANGA, 2003) e a discriminação positiva para combater as desigualdades raciais e sociais constituídas (ALMEIDA, 2019) para levantar a discussão do quanto é difícil a inserção, a manutenção e a promoção de corpos negros no meio empresarial, sem um efetivo trabalho de letramento racial dos sujeitos, principalmente devido ao racismo estrutural (ALMEIDA, 2019), componente econômico, político e formador da sociedade brasileira. Desta forma, os resultados dessa análise apontaram para a permanência de discursos racistas, sustentados por meio de argumentos falaciosos como o mito da democracia racial, o racismo reverso e a meritocracia, além do uso de subterfúgios que ajudam a diminuir a importância da iniciativa, como o uso do racismo recreativo, a falta de conhecimento sobre ações afirmativas e a classificação do Programa como uma ação de Marketing.

Palavras-chave: Análise do Discurso; Linkedin; Trainee Magalu; Raça; Racismo

ABSTRACT

“What if I send my resume on carbon paper?” – Discursive analysis of comments on Linkedin about the Magalu 2021 Trainee Program, exclusively for black people

This paper intends to carry out a reflection on how racism materializes in corporate environments from the dialogical discursive analysis (BAKHTIN, 2000), considering the linguistic, historical, social, and subjective dimensions of statements of 30 comments publicly posted on the social network Linkedin about the Magalu 2021 Trainee Program, launched in September 2020 by the company Magazine Luiza and intended exclusively for black people. We understand that the circulation of the statement constitutes the organization of the discourse (MAINGUENEAU, 2011), that is, what is said and presumed, as an act of saying something, which is addressed to someone and with a specific purpose (SOBRAL, 2009). And taking into account the behavior idealized by users of a digital platform of employment visibility and professional showcase, we seek to establish a dialogue between the construction of discourses, the hierarchization of races through a scale of values (MUNANGA, 2003) and positive discrimination for combat established racial and social inequalities (ALMEIDA, 2019) to raise the discussion of how difficult it is to insert, maintain and promote black bodies in the business environment, without an effective work of racial literacy of the subjects, mainly due to structural racism (ALMEIDA, 2019), economic, political and formative component of Brazilian society. In this way, the results of this analysis pointed to the permanence of racist discourses, supported by fallacious arguments such as the myth of racial democracy, reverse racism, and meritocracy, in addition to the use of subterfuges that help to diminish the importance of the initiative, such as the use of recreational racism, the lack of knowledge about affirmative action and the classification of the Program as a Marketing action.

Keywords: Discourse Analysis; Linkedin; Trainee Magalu; Race; Racism

SUMÁRIO

Edital de abertura (Introdução).....**10**
1. **Quem somos**……..…..….**14**
1.1. Curriculum Vitae (apresentação da pesquisadora, motivação, questionamentos)……..**14**
1.2. Missão, Visão, Valores (apresentação da empresa e do processo seletivo, estratégias de comunicação utilizadas na apresentação da campanha, buzz em torno da campanha, relevância acadêmica) **15**
2. **Primeira fase**……..……**26**
2.1. Prova de Conhecimentos Gerais (raça, etnia, identidade, preconceito, discriminação, racismo, racismo estrutural, racismo reverso, racismo recreativo, democracia racial e meritocracia) **26**
2.2. Prova de Conhecimentos Específicos (políticas públicas e ações afirmativas) **38**
3. **Segunda fase**……..……...**45**
3.1. Dinâmica em Grupo (corpus, enunciado, discurso e análise do discurso) **45**
3.2. Entrevista Individual (metodologia, Linkedin - contexto, análise dos comentários)…….....**50**
Parabéns, você foi aprovado (Conclusão).....**79**
Carta de recomendação (Referências).....**84**
Agradecemos a sua participação (Anexos).....**90**

Edital de Abertura (Introdução)

Esta dissertação pretende analisar a institucionalização e a reprodução de discursos racistas e culturalistas relacionadas ao universo corporativo no ambiente digital, especificamente no *Linkedin*, advindas do interdiscurso de 30 dos incontáveis comentários, sendo o título deste trabalho inspirado em um deles[1], que dialogaram com a campanha de divulgação do processo seletivo de trainee exclusivo para pessoas negras aberto pela empresa brasileira Magazine Luiza (também conhecida como Magalu) no final de setembro de 2020.

A campanha movimentou as redes sociais, se tornando rapidamente um dos assuntos mais discutidos na internet, e fora dela, por dias, alçando o Magalu ao status de pioneira na prática empresarial contemporânea na luta antirracista no Brasil. Ao "furar a bolha", a empresa chamou a atenção de pessoas favoráveis e contrárias ao Programa. Dentre os discordantes, alguns taxaram a campanha como "racista e excludente", muitos questionaram a validade legal da ação, enquanto outros propuseram um "boicote" à instituição, sendo o fio condutor desses discursos o racismo "à brasileira", aquele que, ou aparece implicitamente, disfarçado de boas intenções, ou é ancorado na falácia da democracia racial e da meritocracia.

Voltando ao Programa, é importante também mencionar que, ao ultrapassar, e muito, o público-alvo pretendido, o conglomerado movimentou todo o mercado financeiro, atingindo uma valorização de suas ações durante o processo seletivo[2]. Ou seja, o Magazine Luiza angariou retorno de exposição e financeiro, mesmo em meio a tantas críticas.

Tendo em vista o atual cenário mercadológico, e compreendendo como a persona assumida nas redes sociais dialoga com os discursos construídos e reforçados culturalmente, intelectualmente e midiaticamente todos os dias, este trabalho se propõe a:

---

[1] *"Eu sou branco, mas se eu enviar meu Curriculum em papel carbono, tenho chance de entrar?"* é um dos comentários analisados nesta dissertação e que serviu de inspiração para o título deste trabalho.

[2] Em apenas quatro dias após o anúncio do processo seletivo houve uma valorização das ações da empresa de 2,6%. Disponível em: https://br.financas.yahoo.com/noticias/programa-de-trainee-exclusivo-para-negros-fez-acoes-da-magalu-subirem-141154364.html . Acesso em: 20, jan., 2021.

1. Analisar discursivamente comentários públicos feitos no Linkedin sobre o Programa Trainee Magalu 2021, lançado em setembro de 2020 pela empresa varejista nacional Magazine Luiza e destinado exclusivamente a pessoas negras, para:

    a. Identificar com quais discursos esses sujeitos dialogam para construir seus posicionamentos em relação à questão racial no contexto do mercado de trabalho;

    b. Apontar as estratégias de legitimização desses discursos enquanto desqualificadores da luta antirracista;

    c. Discutir como o racismo opera nos ambientes corporativos a partir desses comentários.

Inicialmente, esta pesquisa visava investigar o planejamento de comunicação da campanha através da repercussão e da interação do perfil oficial da empresa na Plataforma Digital *Twitter* (@magazineluiza). A partir das discussões e vivências em sala de aula no mestrado, a pesquisadora e colega de turma Nathália Basil mencionou a Plataforma Digital *Linkedin*, explicando sua funcionalidade e o fato de ser uma rede social utilizada com fins de interação no contexto de trabalho, na qual seus usuários costumam manter um certo decoro nas postagens que, quase sempre, se resumem a explanações profissionais, agradecimentos e exposições de ambientes e eventos corporativos. Assim, primeiramente houve a troca de rede social como campo de pesquisa, após o meu entendimento de que o *Linkedin* poderia oferecer uma possibilidade mais rica e produtiva de análise discursiva do que o *Twitter* neste caso, e, posteriormente, houve a opção por alterar o córpus da pesquisa para tão somente a análise dos comentários.

Em que pese toda a etiqueta tácita que se espera como comportamento padrão de um usuário do Linkedin, quando o assunto do momento envolveu a discussão racial, inúmeros perfis, inclusive de recrutadores empresariais, se sentiram bastante à vontade para destilar seus preconceitos travestidos de opinião com muita tranquilidade. Por meio dos comentários aqui selecionados, será possível observar por parte desses usuários tanto a necessidade de engajamento, principalmente através da interação social pública, como o esvaziamento de pautas importantes para grupos lidos como minorias sociais.

Por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e com o poder (FOUCAULT, 1970). Assim, os pontos aqui levantados pretendem demonstrar como a formação da população brasileira, no tocante étnico-racial, foi desenhada para manter e alimentar um sistema fundamentado em desigualdades e culpabilização da vítima, observando a discussão referente às questões de cunho racial presentes no ambiente corporativo, seja ele público ou privado, através do estudo dos conceitos de Raça, Racismo, Negritude, Dominação e Sujeição, Meritocracia, Democracia Racial e Políticas Públicas, e o quanto esses atravessamentos não só estão enraizados, como são cultivados e reforçados ao longo dos anos.

Surfando na onda da própria campanha, a divisão dos tópicos deste trabalho imita um processo seletivo e suas etapas. Assim sendo, temos o *Edital de abertura* ou **Introdução**, que apresenta um resumo do que se deve esperar nesta pesquisa, um panorama do tema, da motivação e do desenvolvimento.

O Capítulo I, **Quem Somos**, foi subdividido em *Curriculum Vitae*, que trata da minha apresentação enquanto pesquisadora, minha motivação e meus questionamentos; e *Missão, Visão, Valores*, que introduz o processo seletivo em si, trazendo uma explanação sobre a empresa, as estratégias comunicacionais usadas na apresentação da campanha e de que forma essas estratégias reverberaram a campanha a ponto dela ter relevância acadêmica.

O Capítulo II, **Primeira Fase**, desenvolve duas seções: *Prova de Conhecimentos Gerais* e *Prova de Conhecimentos Específicos*. Na primeira, vamos discorrer sobre os conceitos de Raça, Etnia, Identidade, Preconceito, Discriminação, Racismo, Racismo Estrutural, Racismo Reverso, Racismo Recreativo, Democracia Racial e Meritocracia enquanto elementos introduzidos e norteadores da construção social do povo brasileiro. Já na segunda, vamos correlacionar o quanto os conceitos apresentados anteriormente influenciaram nas Políticas Públicas e nas Ações Afirmativas desenvolvidas no nosso contexto e o quanto a falta de comprometimento com essas temáticas acabam por manter e alimentar uma estrutura racista, discriminatória e segregadora, principalmente quando falamos em mercado de trabalho.

O Capítulo III, **Segunda Fase**, conta com *Dinâmica em Grupo*, quando serão apresentados o corpus do trabalho, os conceitos de enunciado, discurso e análise do

discurso; e *Entrevista Individual*, que começa com a apresentação da metodologia, depois contextualiza a rede social Linkedin e culmina na análise discursiva dos comentários realizados sobre o Programa Trainee Magalu 2021, exclusivo para pessoas negras.

Completando o “processo seletivo”, temos ainda a **Conclusão** - *Parabéns, você foi aprovado*; as **Referências** – *Carta de Recomendação* e os **Anexos** - *Agradecemos a sua participação.*

1- Quem Somos

Conforme já dito no Edital de Abertura (Introdução), optei por organizar este trabalho de acordo com as etapas de um processo seletivo. Assim, este capítulo, Quem Somos, traz duas apresentações: a desta autora (Curriculum Vitae) e a do processo seletivo Trainee Magalu 2021 (Missão, Visão, Valores).

1.1. Curriculum Vitae (apresentação da pesquisadora, motivação, questionamentos)

Nasci na madrugada de 1 de abril de 1983, numa Sexta-Feira Santa chuvosa. Filha de Jurandir e Genilda e neta de Jorge, Margarida, Manoel Messias e Conceição, vim ao mundo na Pró-Matre, maternidade instalada no coração da Praça Mauá. Carioca da gema, da clara e da casca do ovo, me tornei tricolor, portelense, irmã do Jurandir Filho, irmã do Jorge Manoel, mãe da Valkiria, publicitária, jornalista e caciqueana exatamente nesta ordem, mas com intervalo de anos entre algumas etapas.

Tendo como espelho sindicalistas racializados, discussões sobre classe e raça sempre estiveram presentes durante a minha formação enquanto cidadã. Assim sendo, apesar de não haver necessariamente um preparo, eu já sabia razoavelmente o que esperar das minhas relações sociais.

E algo que sempre chamou minha atenção foi a falta de pessoas como eu em determinados lugares: na escola, no emprego, na faculdade, em alguns eventos… O mundo era menos escuro conforme eu me afastava do meu ambiente familiar e me aproximava de ambientes específicos.

O estranhamento também passava pelo incômodo, por vezes verbalizado, que algumas pessoas sentiam por minha presença nos espaços: “Você é filha de algum funcionário?”, “Você que é a responsável por esse projeto?”, “Você estuda aqui?”, “Você trabalha aqui?”, “Você não liga mesmo em usar o cabelo assim?”, “Você tem um estilo exótico!”, “As peças em promoção ficam no final da loja”, “Esse prato custa x reais, a senhora vai querer pedir mesmo assim?”, “Até que você fala direitinho”, “Queria tanto ser da sua cor, assim, bronzeada”, e tantas outras.

A falta de naturalização da ocupação de corpos parecidos com o meu em determinados recintos, de uma maneira geral, e principalmente nos corporativos, sempre foi uma inquietação. Uma vez sendo a maioria da população, por que corpos visivelmente lidos como negros não eram maioria também nas empresas? Com o passar dos anos e avanços das políticas públicas de inserção dos povos não brancos nos ambientes acadêmicos, por que ainda não visível uma representatividade mais forte em determinados cargos?

Com a divulgação da campanha de Trainee do Magazine Luiza me veio um questionamento: por que ainda causa tanto rebuliço um conglomerado como esse abrir um processo seletivo para apenas 9 vagas (inicialmente) de trainee exclusivo para pessoas negras? Há tantas camadas nessa pergunta que elas motivaram a criação desta pesquisa: A disparidade de cargos entre profissionais negros e não negros é tamanha a ponto de “incomodar” uma empresa como o Magazine Luiza? Não era possível realocar funcionários negros em cargos de liderança, ou estratégicos, sem a necessidade da implantação de um processo seletivo exclusivo? Por que foi necessário abrir um processo seletivo declaradamente exclusivo para pessoas negras, e não selecionar apenas pessoas negras em um processo seletivo dito “normal”?

Descortinando as franjas do senso comum e das justificativas prontas, eu, enquanto pesquisadora, só quero respostas às perguntas que sempre me fiz, e que agora faço academicamente - entendendo que a Academia é mais um ambiente, via de regra, embranquecido - mesmo sabendo que um trabalho como este levanta mais dúvidas do que apresenta soluções. Mas antes de avançar é preciso apresentar o cerne desta pesquisa.

1.2. Missão, Visão, Valores (apresentação da empresa e do processo seletivo, estratégias de comunicação utilizadas na apresentação da campanha, buzz em torno da campanha, relevância acadêmica)

Com mais de 60 anos de história, o Magazine Luiza nasceu em Franca, interior de São Paulo e já enfrentou vários ciclos: o da expansão pelo interior do Brasil, o da entrada no mercado de São Paulo, o da consolidação como uma das grandes varejistas brasileiras, o da busca por escala e abrangência regional via aquisições e o

da transformação digital, ao assumir o lugar de uma plataforma digital de varejo a partir de 2019.

O crescimento exponencial, que envolve cifras de 1 bilhão de reais de faturamento em mais de 43 anos de lojas físicas, outro bilhão de faturamento em pouco mais de 10 anos de e-commerce, chegando à impressionante marca de 27,3 bilhões de reais de faturamento em 2019, atrelado ao desafio de gerir mais de 35.000 colaboradores, coloca o Magalu em uma posição de destaque e respeitabilidade no mercado[3]. Trata-se de uma companhia que agrega mais de 15.000 vendedores, indústrias e varejistas dos mais diversos tamanhos.

Na contramão da maioria dos grandes conglomerados, o Magazine Luiza tem uma mulher como porta-voz, Luiza Helena Trajano, que reforça a imagem apregoada pela missão declarada da empresa de ser competitiva, inovadora e ousada. Em 2020, o recorte inovador e ousado defendido pode ser observado por meio do anúncio do Programa Trainee Magalu 2021, cuja divulgação explicitava que só aceitaria candidatos negros na seleção.

Trainee é a pessoa graduada (até dois anos após a colação de grau) ou graduanda, contratada por uma empresa para ser treinada em diferentes áreas da companhia. A jornada, que dura entre um e dois anos, consiste numa rotação de setores, onde é possível conhecer e trabalhar em diversos segmentos, para, ao fim do processo, ser alocado, já em uma posição estratégica, dentro da organização.

O trainee se difere de um estagiário por alguns aspectos. O primeiro é um processo seletivo mais complexo, com mais fases e desafios, podendo ser, dependendo da companhia, aplicado a nível nacional, e com uma proporção candidato-vaga que pode chegar a mil para um. O segundo fator de diferenciação são os salários, muito mais elevados, girando na casa dos R$5.000,00. O terceiro fator é o papel desempenhado. O trainee entra na companhia numa posição mais estratégica, com um plano de carreira definido, tendo a oportunidade de conhecer e atuar em diversas áreas, enquanto o estagiário ingressa para uma posição específica, com salário baixo e sem visibilidade por parte da gerência.

Um levantamento interno, divulgado pela própria empresa, mostrou que 53% da equipe do Magazine Luiza era formada por negros, porém, apenas 16% desse total

[3] Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/>. Acesso em: 20, jan., 2021.

ocupava posições de liderança dentro da empresa. Considerando o processo de trainee o caminho mais fácil para o alcance de um cargo de liderança, a instituição optou por essa via como solução para parte do problema encontrado[4].

Entretanto, ainda segundo dados apresentados pela empresa, em 15 anos de seleção de trainee, dos 250 profissionais que concluíram o processo, apenas 10 eram negros. Muitos não chegavam sequer à etapa final da seleção. Ainda de acordo com o entendimento da cúpula gestora do Magalu, a solução para a segunda parte do problema institucional seria lançar um programa de trainee exclusivo para pessoas negras[5].

Obviamente que, por se tratar de uma sociedade heterogênea, em termos de classes e organização sócio-racial, a instituição foi alvo também de inúmeras críticas, principalmente de quem acreditava ser meramente comercial seu o interesse na temática racial. Fosse essa, ou não, a motivação da iniciativa, com o anúncio da campanha houve tamanha movimentação financeira no mercado que o retorno à marca foi quase que imediato[6]. Sucesso que foi lembrado quando da repetição do mesmo perfil de Programa um ano depois[7].

Durante a minha jornada empresarial, vi com frequência as entidades responderem a dois tipos de objeção quando questionadas sobre suas posturas em relação à temática racial em seus quadros: “Já somos antirracistas” ou “Nós até gostaríamos, mas o nosso conselho administrativo é muito conservador”. O Magalu, alinhado com as tendências de mercado, que vem solicitando empresas diversas, plurais e engajadas socialmente, fez a lição de casa ao publicizar seu “problema” e embasar legalmente a sua defesa. Com mais de 22 mil inscrições apenas na primeira edição, que contratou efetivamente 19 profissionais, vamos conhecer a apresentação da campanha para conseguirmos compreender melhor as escolhas discursivas da instituição.

Em setembro de 2020, o Magazine Luiza lançou o Programa Trainee Magalu 2021 com a seguinte apresentação (Figura 1):

---

[4] Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_Z0ovbveEkI&t=68s. Acesso em: 22, jan., 2022.
[5] Idem.
[6] Disponível em: https://br.financas.yahoo.com/noticias/programa-de-trainee-exclusivo-para-negros-fez-acoes-da-magalu-subirem-141154364.html . Acesso em: 20, jan., 2021.
[7] Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/magalu-abre-segundo-programa-de-trainees-exclusivo-para-profissionais-negros-25207067>. Acesso em: 11, out., 2021.



Figura 1: Chamada de divulgação do Programa Trainee Magalu 2021

Fonte: Linkedin Magazine Luiza

A divulgação traz, do ponto de vista fenotípico, duas pessoas notoriamente reconhecidas como negras (tom de pele, traços e cabelos) sorrindo, um homem e uma mulher, com destaque para esta última, que aparece na frente. As roupas que eles

usam são de modelagem simples, com cores fortes, denotativas de alegria e esperança.

O texto faz o *mea culpa* da empresa ao admitir que a questão racial é um problema a ser resolvido internamente, ao tempo em que abre as portas para que novos funcionários se candidatem para ajudar nessa resolução. Ao afirmar que mais da metade dos funcionários é negra, o Magazine Luiza se coloca em uma posição de empresa preocupada com a temática racial, principalmente por quantificar e divulgar abertamente o pequeno percentual de líderes negros em seus quadros.

As primeiras frases: “No Magalu, a gente joga limpo” e “Temos que confessar uma coisa...”, incutem ao discurso da corporação um tom moral que remete à um ethos religioso, que apresenta uma culpa sendo assumida, algo que precisa ser dito, expurgado e redimido, o que acaba sendo confirmado com as frases: “Algo está errado! Então, vamos corrigir”. Um problema foi identificado na empresa pela própria empresa, que se expõe publicamente. Ao se expor, no lugar de julgamento, ela busca apoio, compreensão e adesão do interlocutor, construindo um sentido de que a questão deixa de ser dela e passa a ser de quem a ajudar a saná-la.

Assim, o Magalu passa de algoz, que não consegue administrar contratações e colocações com equidade, ao papel de salvador, já que apresenta uma oportunidade para pessoas que teriam dificuldades em conseguir uma colocação por seus próprios méritos, merecedoras, portanto, de ajuda.

Podemos relacionar esse comportamento do Magazine Luiza à crítica que Jessé Souza (2015) faz ao conceito sociológico de patrimonialismo defendido por Max Weber (1980)[8], como sendo um caso especial da estrutura de dominação patriarcal:

> Assim, a tese do patrimonialismo oferece “boa consciência” a todos que podem se imaginar perfeitos e sem mácula, sem participação nenhuma em uma sociedade que humilha, desqualifica e não reconhece grande parte de sua população, já que “todo mal” já tem endereço certo. [...] A legitimação pela “inteligência” é um dado necessário para a violência simbólica de um tipo de dominação social que tem que legitimar os próprios privilégios por uma espécie de “talento inato”, a “inteligência” das classes superiores, que “merecem” – a definição cabal da “meritocracia” – portanto, os privilégios que efetivamente possuem (SOUZA, 2015, grifos do autor).

[8] Max Weber em Wirtschaft und Gesellschaft (1980), p. 583.

Ou seja, a empresa divide sua responsabilidade social na contratação, manutenção e promoção de funcionários negros com os próprios. Ao se colocar como uma instituição (detentora do capital e, por conseguinte, privilegiada) preocupada com essa questão, mas que para corrigir esse "erro" depende de um processo seletivo diferenciado, o Magalu não só reforça seu lugar de privilégio como faz uso dele ao ser louvada por realizar tal ação.

Retornando à divulgação e ao preparo do processo seletivo em si, do ponto de vista empresarial, no que se relaciona ao perfil laboral em cena, chama a atenção a não exigência de inglês fluente, de experiências internacionais com intercâmbios, do limite de idade e a possibilidade de participação de candidatos formados há três, e não dois, anos, requisitos incomuns em processos seletivos desse porte.

De acordo com a empresa[9], o planejamento da campanha, que durou mais de um ano e precisou de investimento de esforços maior do que o de costume, contou com a ajuda de profissionais especializados no tema, como a consultoria Indique uma Preta[10], além de ex-trainees e outros funcionários negros da casa. A preocupação era não ter uma publicidade com linguagem assistencialista e manter um discurso coeso e coerente após a divulgação da ação. Ou seja, o Magalu já apostava em uma repercussão polêmica, e por que não, racista, do programa:

> Nós entramos para fechar o tom de voz nas redes sociais, para fazer uma estratégia de contenção de crise e de reação, como os argumentos para responder a questões desde 'isso é racismo reverso' até sobre colorismo ou coisas como as pessoas acharem que a Magalu estaria levantando bandeira partidária. Pensamos o tom, treinamos pessoas de SAC e o que responder (Daniele Mattos, cofundadora da Indique uma Preta).

Se para Habermas (1987) a comunicação é um processo dialógico, através do qual os sujeitos, capazes de linguagem e ação, interagem com fins de obter um entendimento, podemos dizer que a estratégia de comunicação utilizada pelo Magazine Luiza não foi em vão. Houve todo um cuidado com a preparação interna, principalmente a direção, majoritariamente branca, que lidaria diretamente com os aprovados negros, por meio de um processo de letramento racial, conforme afirma a Diretora-Executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza, Patricia Pugas:

---

[9] Disponível em:https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/magalu-dobra-numero-de-contratados-em-trainee-de-negros-apos-ataques.shtml . Acesso em: 20, jan., 2021.

[10] Consultoria que visa a diversidade por meio da conexão de pessoas negras ao mercado de trabalho.

“Infelizmente, não é todo mundo que sabe o que é lugar de fala ou racismo estrutural”[11].

Mudanças na admissão dos trainees, em relação a outros anos sem essa restrição de grupo minoritário socialmente, também puderam ser observadas, como a inclusão da temática diversidade em uma das dinâmicas, feedback individual personalizado e antecipação de reembolso para cobrir despesas de viagens, além da preparação do ambiente para recepcionar os novos colegas de trabalho.

Segundo Patricia Pugas, Diretora-Executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza:

> Não se pode dizer que todo preto é pobre. Mas sabemos que as questões sociais estão, sim, associadas às raciais. Não se pode desconsiderar isso quando se quer fazer uma ação inclusiva. Às vezes, *eles* precisam sair da casa onde são arrimo de família. Tem questão de conforto, de roupas, de *apresentação pessoal* para se sentirem melhor neste momento. [...] Do ponto de vista de formação, estamos focando os desenvolvimentos socioemocionais. Estamos prevendo cursos de desenvolvimento na área de presença executiva. São coisas que, ao longo do processo, verificamos que são importantes para que *essas pessoas* se sintam bem e aflorem (Patricia Pugas, Diretora-Executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza – grifos da autora).

É possível distinguir no discurso da executiva o tom cordial-paternalista, que distancia os candidatos negros de outros candidatos e dialoga com outros discursos de inferiorização de pessoas negras ao os colocarem no local já conhecido de vítimas da sociedade e despreparados que precisam de uma oportunidade. Lembrando que alguns candidatos vêm de um momento de transição de carreira, mas já com uma bagagem corporativa, e que outros, mesmo sem essa experiência, já vêm “aflorados”, é sintomático que haja uma preocupação da empresa na receptividade desses novos funcionários a esse ambiente.

Talvez pelo conhecimento do clima interno, posto pela discrepância anunciada pela própria corporação na chamada do processo seletivo, e já sabedores da briga que comprariam, dentro e fora de seus quadros, o Magalu tenha se preparado tão

[11] Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/magalu-dobra-numero-de-contratados-em-trainee-de-negros-apos-ataques.shtml . Acesso em: 20, jan., 2021.

bem, conforme a empresa faz questão de evidenciar no vídeo institucional do Programa[12], para divulgar e defender seu processo seletivo.

Entretanto, se por um lado foi feita uma aposta em cima do processo seletivo, essa aposta foi dobrada com a repercussão dele. Os inscritos, que normalmente ficavam em torno de 10 mil, ultrapassaram os 22,5 mil. A repercussão foi quase que instantânea, se tornando um dos assuntos mais comentados nas redes sociais do país em menos de 24h. Pelo sim, pelo não, a visibilidade que a ação alcançou ao ser viralizada ficou muito além das expectativas, conforme afirma o CEO da empresa Frederico Trajano[13].

Em pouco tempo, o Magalu foi o responsável por trazer a temática racial para discussão aberta em um país cuja formação se deu através da miscigenação cultural e étnica. Rapidamente acusada de promover "racismo reverso"[14], a corporação apresentou seus argumentos sociais e jurídicos:

> Está escrito no artigo quinto da Constituição do Brasil. Todos são iguais perante à Lei sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a igualdade. E essa igualdade tem que ser apurada de acordo com as peculiaridades sociais e culturais de cada pessoa. A igualdade consiste em dar tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais. E isso é repetido desde Platão e Aristóteles. Por isso é insustentável a acusação de que o processo de Trainees exclusivo para negros seria inconstitucional. Essa é uma acusação que não se sustenta. (Eros Grau, jurista e ex-Ministro do STF)[15].

Devidamente embasados, o Magazine Luiza teve todas as denúncias contra si indeferidas pela Justiça e sua ação foi classificada como reparação histórica pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo[16]. Assim, estava aberto o caminho para um novo processo seletivo nos mesmos moldes.

Se em 2020, 16% dos líderes da empresa eram autodeclarados pretos e pardos, após o primeiro programa dedicado a esse grupo, esse número subiu para 20%:

---

[12] Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_Z0ovbveEkI&t=68s . Acesso em: 22, jan., 2022.
[13] Idem.
[14] Pretensa valorização de pessoas negras em detrimento a pessoas brancas. Será melhor desenvolvido no Capítulo II desta pesquisa.
[15] Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_Z0ovbveEkI&t=68s . Acesso em: 22, jan., 2022.
[16] Disponível em: https://exame.com/carreira/magalu-abre-segundo-trainee-so-para-negros-veja-como-participar/ . Acesso em: 11, out., 2021.

> A gente resolveu repetir a dose em 2022. Foi uma decisão honesta levando em conta que a gente tem uma anomalia. Eu gosto de usar essa palavra forte porque é isso que tem a baixa representação de negros em liderança no Brasil. Eu vou comemorar quando uma parcela grande dessas pessoas aqui virarem gerentes e diretores (Frederico Trajano, CEO Magalu)[17].

O que também subiu foram as ações da corporação. O anúncio de divulgação foi realizado em 18/9/2020. Já no dia 22 do mesmo mês, o papel do Magalu teve alta de 2,67%, passando de R$87,16 para R$89,49. Em seis meses, a ação da companhia teve valorização de 211%. O Ranking BrandZ 2020 colocou o Magazine Luiza como a quarta marca mais valiosa do Brasil, com US$5,1 bilhões de valor de mercado e crescimento de 124% em relação ao ano anterior. A receita líquida do conglomerado foi registrada em R$ 5,5 bilhões, alta de 29,3% em relação ao mesmo período de 2019[18].

Muito além do social, é inegável o lugar de destaque que a firma conseguiu alçar, mesmo não se tratando de uma ação inédita ou isolada. Muito provavelmente, o êxito de todo esse alcance tenha se dado por conta de todo o trabalho de base efetuado, e à disponibilidade da instituição em contratar especialistas, quer da esfera racial, quer da jurídica, para levar o projeto adiante.

Mesmo com o sucesso da campanha, e todas as nuances que ela engloba, não foram encontradas muitas outras pesquisas sobre este tema em específico. Talvez pela temporalidade, dado que o programa foi lançado em 2020, dos cinco trabalhos encontrados, três tratam do viés jurídico da ação[19][20][21], a partir do recorte das ações afirmativas. Racismo reverso, diversidade racial e racismo estrutural foram os objetos de estudo dos outros dois[22][23].

---

[17] Disponível em: https://exame.com/carreira/magalu-abre-segundo-trainee-so-para-negros-veja-como-participar/ . Acesso em: 11, out., 2021.

[18] Disponível em: https://www.istoedinheiro.com.br/a-inclusao-historica-do-magalu/ . Acesso em: 11, out., 2021.

[19] Blacks only: o caso dos trainees do Magazine Luiza. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/handle/20.500.12178/185565

[20] A discriminação racial, o caso “Magalu” e o dever das empresas de promover os Direitos Humanos. Disponível em: https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/426

[21] Ações afirmativas como instrumento de promoção da igualdade de recursos: o caso do programa de trainee exclusivo para negros do Magazine Luiza. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/13059

[22] Racismo reverso e o Programa Trainee Magazine Luiza 2021. Disponível em: https://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/9165

[23] Diversidade racial e racismo estrutural: uma análise sobre o programa de trainee 2021 do Magazine Luiza. Disponível em: https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/60654

Ao trazer a perspectiva da análise discursiva sobre a temática racial no ambiente de trabalho através dos comentários do Linkedin feitos publicamente por usuários da plataforma após a divulgação da campanha, esta investigação busca problematizar as dificuldades de inserção, manutenção e promoção de corpos negros no mundo corporativo e o quanto é urgente a discussão nesse campo.

O processo seletivo do Magalu foi pensado, estudado, amplamente divulgado, defendido e replicado no ano seguinte. Para além de todo o desgaste envolvido, incluindo o judicial, a empresa fez uma grande aposta, já que planejamento não é garantia de sucesso. Mas, por que apostar no viés racial?

A diversidade vem se tornando pauta nas corporações. E por pauta, podemos entender um caminho próximo do que ocorreu com o Pensamento Verde que invadiu as instituições tempos atrás: era preciso ser sustentável. Certificações e selos foram criados para chancelar as empresas amigas da natureza.

Hoje, diversidade e inclusão são as palavras da vez. Lidar com grupos tidos como minoritários tem sido cada vez mais cobrado nas esferas empresariais, e assim, voltamos às certificações e aos selos. Empresas especializadas ministram treinamentos, cursos, palestras, workshops e afins, cobrando muito bem por isso, para colaborar com as lutas contra o racismo, o machismo, a homofobia, o etarismo, o capacitismo e todas as suas vertentes e ramificações.

Dificilmente encontraremos uma empresa que não conte com o pilar da sustentabilidade no seu plano de comunicação. E muitas consideram a questão racial como a mais fácil de se elaborar em seus quadros, já que não seria preciso nenhum tipo de trabalho prévio ou adaptação física para isso. Em um país que não se lê como racista, contratar pessoas negras não deveria ser um problema. Mas passa a ser de acordo com o cargo a ser preenchido.

Nesse contexto, o Magazine Luiza lança um programa exclusivo para pessoas negras visando preparar gestores. Talvez aí estivesse o real x da questão. A empresa poderia ter optado por diversas outras formas, já citadas neste trabalho, de realinhar as diferenças raciais em seu quadro. A escolha foi por um investimento alto, conforme a própria instituição declarou, e na midiatização dessa escolha. Por que comprar, e pagar bem, por essa briga?

Se considerarmos a questão racial como “a mais fácil de ser resolvida”, visto que “somos todos iguais e pertencentes a um país miscigenado”, podemos entender então que, ou essa é uma questão menor ou ela sequer existe. Mas, se ela não existe, por que ainda assim há tanta discrepância entre pessoas negras e não negras no mercado de trabalho, pano de fundo deste trabalho? Indo um pouco mais além, se ela é uma questão menor, por que ainda não foi totalmente dissolvida?

Tentando compreender um pouco melhor a raiz desse problema, sem fazer desta uma pesquisa histórica, vamos nos encaminhar ao próximo capítulo, onde a discussão racial, tanto para o ingresso, quanto para a manutenção de corpos negros no ambiente corporativo, será contextualizada para os dias atuais.

2- Primeira Fase

Seguindo a linha de apresentação deste trabalho conforme um processo seletivo, este capítulo, Primeira Fase, traz a discussão conceitual que norteará toda a pesquisa: raça, etnia, identidade, preconceito, discriminação, racismo, racismo estrutural, racismo reverso, racismo recreativo, democracia racial e meritocracia (Prova de Conhecimentos Gerais) e políticas públicas e ações afirmativas (Prova de Conhecimentos Específicos) e suas correlações com a formação social da população brasileira e o mercado de trabalho.

2.1. Prova de Conhecimentos Gerais (raça, etnia, identidade, preconceito, discriminação, racismo, racismo estrutural, racismo reverso, racismo recreativo, democracia racial, meritocracia)

Dentro do ambiente corporativo os números falam por si só e até mesmo os mais distraídos conseguem perceber a disparidade entre pessoas brancas e não brancas, principalmente quando o recorte é o nível hierárquico que ocupam, em comparação. De que forma a dualidade entre representação e representatividade pode justificar determinadas tomadas de decisão? Ser um profissional negro racializado, com uma construção identitária sólida, ajuda ou atrapalha o desenvolvimento do indivíduo no meio empresarial?

Há quem defenda que para avançar é preciso, inicialmente, retroceder. Tendo como base esse pensamento, antes de discutir um processo seletivo exclusivo para uma determinada parcela da sociedade, vamos procurar entender de onde veio essa categorização.

Munanga (2003) aponta que no século VXIII a cor da pele foi considerada como um critério fundamental e divisor d'água entre as chamadas raças, o que dividiu a espécie humana em três: raça branca, raça negra e raça amarela. A questão da categorização não teria se transmutado em problema não fosse uma escala de valor atribuída às raças:

> Infelizmente, desde o início, eles se deram o direito de hierarquizar, isto é, de estabelecer uma escala de valores entre as chamadas raças. O fizeram erigindo uma relação intrínseca entre o biológico (cor da pele, traços morfológicos) e as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais. Assim, os indivíduos da raça "branca" foram decretados coletivamente superiores aos da raça "negra" e "amarela", em função de suas características físicas hereditárias, tais como a cor clara da pele, o formato do crânio (dolicocefalia), a forma dos lábios, do nariz, do queixo, etc. que, segundo pensavam, os tornavam mais bonitos, mais inteligentes, mais honestos, mais inventivos, etc. e, consequentemente, mais aptos para dirigir e dominar as outras raças, principalmente a negra mais escura de todas e, consequentemente, considerada como a mais estúpida, mais emocional, menos honesta, menos inteligente e, portanto, a mais sujeita à escravidão e todas as formas de dominação (MUNANGA, 2003).

Durante o chamado processo civilizatório, havia uma Europa branca, uma Ásia amarela e uma África negra. Se civilizar é melhorar, sob o ponto de vista intelectual, moral e industrial[24], podemos concluir que o dominador definia quem era o dominado e quais características eram consideradas adequadas ou inadequadas àquele projeto de dominação:

> Para os muçulmanos - como para todos os povos das outras civilizações conhecidas da história - o mundo civilizado era por definição o deles. Eles se consideravam como os únicos que possuíam a iluminação divina e a verdadeira fé; o mundo exterior a eles era povoado de bárbaros e de infiéis (MUNANGA, 2006, p. 10).

Daqui já conseguimos enxergar o esboço do desenho que se apresenta hoje, uma vez que temos modelos comportamentais a serem seguidos e outros a serem superados. A isso, podemos chamar de etnocentrismo, que, segundo Lévi-Strauss (1952), seria uma atitude baseada em fundamentos psicológicos sólidos que consiste em repudiar pura e simplesmente as formas culturais: morais, religiosas, sociais, estéticas, que são as mais afastadas daquelas com as quais nos identificamos.

Seria simples e inofensivo se não fosse uma armadilha, já que o repúdio, partindo do dominador, silencia e instaura automaticamente um sentimento de superioridade cultural sobre o dominado. Assim, foram construídas as normas de identificação (que especificam a maneira como pessoas de uma determinada identidade devem se comportar) e as normas de tratamento (que especificam como pessoas de determinadas identidades devem ou não agir). Se as normas criam uma regularidade comportamental, temos aqui então um grupo que dita as regras do jogo e define qual partida será disputada.

---

[24] Disponível em: https://dicionario.priberam.org/civilizar

Muito além da separação entre iguais e diferentes, o conceito de raça estaria intrinsecamente relacionado a uma normatização, ou à ausência dela, como exemplifica Stuart Hall (1995):

> Apenas quando essas diferenças foram organizadas dentro da linguagem, dentro do discurso, dentro dos sistemas de sentido, é que podemos dizer que as diferenças adquiriram sentido e se tornaram fatores da cultura humana e da regulação de condutas. Essa é a natureza do que estou chamando de conceito discursivo de raça. Não é que as diferenças não existam, mas sim que o que importa são os sistemas que utilizamos para dar sentido a elas [...]. Acho que esses sistemas são discursivos porque o jogo entre a representação da diferença racial, a escrita do poder e a produção do conhecimento é crucial para a maneira em que foram gerados e funcionam (HALL, 1995).

Ainda segundo Hall (1995), se a função de raça como significante é constituir um sistema de equivalências entre natureza e cultura, é a classificação entre nós e eles, onde existe um nós norteador e um eles subalternizado, que caracteriza a disputa racial. Se é que podemos chamar de disputa, visto que o confronto, nesse sentido, não é de igual para igual:

> Exige-se o traço biológico como sistema discursivo na medida em que os sistemas raciais tenham a função de essencializar, de naturalizar, essa maneira de tirar a diferença racial da história, da cultura, e localizá-la para fora do alcance da mudança (HALL, 1995).

Mas não é o invisível que chama a atenção na questão racial, mas sim os signos visíveis e palpáveis: as características físicas, como diastema[25], cor da pele, tipo de cabelo ou estrutura óssea. E ainda assim, dentro delas há uma infinidade de combinações que, analisadas em separado, não querem dizer absolutamente nada. Mais uma vez, tudo depende da normatização e da cultura em que estão inseridos. Não se trata de uma questão biológica, mas de um contexto social. E é justamente esse contexto que conta no mercado de trabalho.

Se por um lado conseguimos identificar, se não a origem exata, mas as primícias de uso da classificação do termo raça, não obtemos o mesmo êxito com etnia. Guimarães (2011) afirma que o vocábulo foi cunhado para dar conta da diversidade cultural humana, passando a ser usado no cotidiano das sociologias vulgares como sinônimo de raça:

[25] Espaço entre dois dentes.

> Suprimia-se o termo raça sem que o processo social de marcação de diferenças e fronteiras entre grupos humanos perdesse o seu caráter reducionista e naturalizador (GUIMARÃES, 2011, p. 266).

Sendo etnia uma substituição para raça, etnicidade seria a consciência de pertencer a um grupo étnico[26], ou o conjunto de características, como língua, cultura e origem comuns a um determinado grupo. Para Césaire (1987), "etnicidade" deveria ser substituída por identidade:

> Então, em lugar de "etnicidade" (*ethnicity*), eu diria identidade (*identity*), que designa bem o que ela significa: o que é fundamental, aquilo sobre o qual todo o resto se constrói ou pode se construir; o núcleo duro e irredutível; o que dá a um homem, a uma cultura, a uma civilização sua forma própria, seu estilo e sua irredutível singularidade (CÉSAIRE, 1987).

Hoje, os conceitos de raça, etnia e identidade não se pautam em justificativas biológicas, mas ideológicas, visto que estão inseridos em um contexto de relação de poder e dominação. Ou seja, uma questão social.

Partindo da premissa de que identidades sociais precisam de rótulos para conseguir garantir sua existência, e que identidade é uma questão fluida, já que fazemos parte de vários espaços, o conceito de raça é social e político:

> Há cerca de 40 anos geneticistas e biólogos moleculares afirmaram que as raças puras não existem cientificamente (cf. Jean Hiernaux, J. Ruffié, A. Jacquard, F. Jacob, etc.). Chegaram mesmo até a preconizar a eliminação do conceito de raça dos dicionários, enciclopédias e livros científicos como medida de combate ao racismo. Não demoraram a concluir que essa proposta era uma ingenuidade científica, dando-se conta de que a ideologia racista não precisava do conceito de raça para se fazer e se reproduzir" (MUNANGA, 2006, p. 8).

Ou seja, ainda que os termos raça e racismo sejam abolidos do nosso universo, os conceitos e as práticas por trás deles permanecerão, visto o enraizamento dos seus desdobramentos na sociedade. Assim, de acordo com Munanga (2006), tendo o Brasil criado seu racismo baseado na negação do mesmo, os racismos contemporâneos não dependem mais do conceito de raça para continuarem existindo.

Assim, compreendemos que o conceito de raça é uma construção fictícia, sem comprovação científica. A definição puramente biológica de raça humana, tecnicamente, está correta. Mas os seres humanos são também seres sociais e

[26] Definição do Dicionário Oxford.

sociologicamente falando foi construída ao longo dos anos uma ampla frente de negativismo histórico que colocou corpos brancos à frente e acima dos demais corpos, tornando-os referência do que ser e seguir. Mas, se o referencial é branco, como referenciar tudo aquilo que não é branco?

Para entender como as engrenagens dessa construção social opera, precisamos ter em mente o que falamos, para quem falamos e sobre quem falamos. Identidades sociais precisam de rótulos para sua existência. As normas de identificação especificam a maneira como pessoas de uma determinada identidade devem se comportar e as normas de tratamento especificam como se deve ou não reagir e atuar em relação a pessoas de determinadas identidades, determinando, inclusive, o que elas devem ou não fazer. Assim, foi criada a norma de regularidade comportamental como sendo branca.

Antes de seguirmos é preciso elucidar que preconceito e discriminação, por si só, não estão ligados exclusivamente a questões raciais, visto que para julgar sem conhecer ou fazer qualquer tipo de distinção podemos utilizar de valores e crenças que não necessariamente incluem o viés racial. Ter um pré-conceito atribuindo um juízo de valor - “Mulher no volante, perigo constante” e discriminar dando um tratamento diferenciado e desigual - “Este hotel não aceita crianças” são exemplos práticos disso.

Entretanto, quando o preconceito e/ou a discriminação acontecem justamente por conta da etnia ou cor de uma pessoa, aí encontramos o racismo, já que temos uma questão que envolve raça e sujeitos racializados (lembrando que pessoas brancas não são lidas como racializadas, conforme visto na seção anterior). Sobre essas classificações, Almeida (2019) afirma que:

> O racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. A discriminação racial, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados (ALMEIDA, 2019, p. 22 e 23).

Como o racismo tem um caráter sistêmico, ele se materializa em forma de discriminação racial e se articula com a segregação racial, seja pela divisão espacial

de raças, como os guetos; seja pela definição de espaços comerciais e públicos exclusivos para determinados grupos raciais; ou, segundo alguns autores, pelo sistema carcerário (ALMEIDA, 2019). Nesses casos, um exemplo prático de preconceito racial é quando classificamos judeus como sendo pão-duros. Já quando um país fecha suas fronteiras para o povo árabe temos um exemplo prático de discriminação racial. Ou seja, enquanto o preconceito opera por meio de estereótipos, a discriminação age, de fato, separando e excluindo. E engana-se quem pensa que a questão racial está atrelada unicamente à população negra.

Um leitor desatento pode alegar que estamos em 2023, no contexto brasileiro, e que, por isso, não há espaço para discutirmos o racismo, visto a natureza extremamente cordial do nosso povo. Um outro leitor, talvez cansado, pode argumentar que “vê preto em todos os lugares” e, com isso, deduzir que o racismo não existe. Eu já me deparei com essas afirmações em diversos ambientes, principalmente nos corporativos, muito antes de Almeida (2019) conceituar que o racismo é sempre estrutural enquanto elemento que integra a organização econômica e política da sociedade.

Fomos ensinados que o brasileiro é um povo gentil, receptivo e agradável, e que isso se deve à nossa formação multicultural. Assim, os conceitos de raça e racismo seriam frutos de uma metavisão hegemônica criada por não-negros, sem a participação de negros e contra negros, a partir de um quadro especificamente racista que teve início no tráfico negreiro e agravou com a mundialização da hegemonia ocidental a partir do século XVI:

> A naturalização da escravidão negra encontra sua fonte de legitimização na lenda muçulmana segundo a qual Ham, filho de Noé, e ancestral dos negros, foi condenado a ser negro por causa do seu pecado. A maldição do ‘ser negro’ foi transmitida a todos os seus descendentes. Essa história dá um exemplo interessante dos objetivos e utilização ideológica dos mitos (MUNANGA, 2006, p. 11-12).

Outros povos, em outros contextos, foram escravizados. Mas a violência e a perpetuação da inferiorização e desumanização dos corpos negros foram naturalizadas a partir de estereótipos (corpos sujos, sem alma, que aguentam mais dor). Se os estereótipos partem de uma noção verdadeira e a generalizam, como referenciar o povo preto partindo da premissa de um referencial branco?

Tendo sempre em mente que o inimigo a ser combatido é o racismo, e não a pessoa branca ou de pele mais clara, e que este é concreto e violento, embora esteja embrulhado, por vezes, em uma embalagem de cordialidade, é possível ao menos tentar fugir das consequências do colonialismo no mercado de trabalho? Ou a negritude, enquanto ato de resistência, deve ser sempre deixada no estacionamento das empresas, pois não há lugar para ela em nenhum elevador, nem no de carga?

Se para Munanga (2009) a negritude é um conceito revolucionário, um movimento político e estético de luta social contra o racismo, há formas seguras de revolução partindo de dentro das empresas ou essa é uma luta já perdida? Somando a hierarquização do racismo com a dos ambientes corporativos, que tipo de propostas de ação e de pensamento social transformador podemos sugerir dentro dessa realidade empresarial?

Entendendo que principalmente, mas não só, no ambiente corporativo essa discrepância social e racial se dá por meio da branquitude, da branquidade e da brancura, sem entrar no mérito dessas discussões, mas tendo em mente que o alterocídio é a construção do outro ameaçador, a quem devemos destruir, eliminar, e que o racismo é uma forma de destruição social com consequências físicas e psíquicas, podemos incluir aqui um argumento que algumas pessoas utilizam para tentar enfraquecer e deslegitimar os apontamentos racistas: o racismo reverso, que seria o racismo sofrido por pessoas brancas.

Sendo o racismo uma estrutura social que envolve relações políticas, econômicas, jurídicas, institucionais e até familiares se baseando no conceito de raça para possibilitar privilégios ou desvantagens, não há relativização quando se fala sobre racismo reverso, principalmente quando temos a compreensão de que branquitude é o excesso de presença e expressão de poder, enquanto Negritude é resistência. Pessoas brancas podem passar sim por situações de preconceito e discriminação, mas não são prejudicadas exclusivamente por conta de suas questões raciais implicadas nesses casos, nem mesmo deixam de ter seus privilégios tão logo se vejam livres dessas situações. O sistema opera sempre a favor de pessoas brancas, mesmo que pontualmente uma ou outra pessoa branca passe por situações de preconceito e discriminação. Em outras palavras, seus privilégios permanecem intactos e não há qualquer tipo de desvantagem social atrelada.

No próximo capítulo vamos entender melhor o que é discurso, mas antecipo agora uma definição de Foucault (1970), que diz que discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo porque, pelo que se luta, o poder do qual queremos nos apoderar:

> A especificidade do racismo moderno, o que faz sua especificidade, não está ligado a mentalidades, a ideologias, a mentiras do poder. Está ligado a técnica do poder, a tecnologia do poder. [...] Portanto, o racismo é ligado ao funcionamento de um Estado que é obrigado a utilizar a raça, a eliminação das raças e a purificação da raça para exercer seu poder soberano (FOUCAULT apud SANTOS, 2021, p. 27).

Assim, podemos inferir que a defesa da possibilidade de um racismo reverso serve como discurso a quem quer, na verdade, manter sua posição de poder na estrutura já estabelecida. Pessoas negras podem sim reproduzir o racismo com seus pares, e até mesmo serem preconceituosas e agir com discriminação para com pessoas brancas. Mas praticar racismo reverso, não (principalmente quando se entende que ele simplesmente não existe), porque não há reversão de papéis: os subalternos continuam subalternos e os dominantes continuam dominantes. Não há alteração do juízo de valor empregado.

Ainda listando as estratégias utilizadas ao longo dos anos para diminuir e esvaziar a queixa, as dores e as consequências do racismo na sociedade, e que com o passar do tempo foram incorporadas também à população negra, temos o racismo recreativo, prática bastante utilizada dentro e fora dos ambientes corporativos.

Comentários tidos como “brincadeira”, mas carregados de ideias e conceitos pré-concebidos que contribuem para a diminuição da autoestima, reforçam estereótipos negativos e vieses inconscientes[27] por meios das microagressões[28] que impõem são amplamente associados a pessoas negras, ao que Moreira (2019) diz que:

> Ao contrário do que muitos atores sociais pensam, o humor não é mero produto de ideias que surgem espontaneamente nas cabeças das pessoas. As piadas que elas contam são produtos culturais, são manifestações de sentidos culturais que existem em dada sociedade. Por esse motivo, o humor não pode ser reduzido a algo independente do contexto social no qual existe. A produção do efeito cômico depende

[27] Vieses inconscientes são preconceitos, estereótipos ou pensamentos tendenciosos sobre determinado tema ou grupo social, que induzem a decisões tendenciosas e a comportamentos prejudiciais.
[28] Microagressões são comportamentos conscientes e inconscientes de natureza sutil que expressam desprezo por minorias raciais.

> dos significados culturais existentes nas mensagens que circulam nas interações entre os indivíduos. Ele é, portanto, um tipo de mensagem que expressa o status cultural de que as pessoas gozam em uma determinada comunidade (MOREIRA, 2019, p. 63).

Desta forma, a construção do imaginário comum faz com que até mesmo pessoas negras "aceitem" determinados apelidos, como Mussum, Macalé, Vera Verão e Feitosa, entendendo que a correlação seria de bêbado, feio, escandaloso e garanhão, respectivamente. Assim, mantêm-se o imagético de que os homens negros são mais propensos a problemas com álcool; de que pessoas negras são feias, com feições grotescas e exageradas; de que homossexuais negros não sabem se comportar em sociedade e são caricatos; e de que homens negros, dentro de um padrão relativo de beleza, são mero objetos de conquista e realização sexual: o famoso "negão de tirar o chapéu".

O conceito do racismo recreativo está tão intrínseco na nossa construção enquanto sociedade que é comum, infelizmente, ver pessoas negras relativizando as agressões e o racismo sofrido sob argumento de que "não foi nada demais", "tudo agora também é racismo" e "eu prefiro ser chamado assim". A perpetuação da prática também acontece quando, mesmo entre pessoas negras, comentários jocosos sobre o cabelo crespo – "cabelo de mulher preta é igual ladrão, tá preso ou tá armado" -, sobre o corpo feminino – "mulata tipo exportação" –, e sobre comportamentos – "um negão desses fazendo balé?" – são incorporados com naturalidade no nosso cotidiano.

Mais do que isso, dentro do universo corporativo, existe um receio de ser visto como "militante" ou "mimizento" caso haja uma reclamação formal em relação a essas práticas. Desta forma, é melhor fingir o não entendimento sobre o que está acontecendo para se evitar maiores aborrecimentos. Assim, temos, mais uma vez, violência subjetiva, e em muitos casos puramente aplicada, relacionada e imposta a corpos negros, visto que as dores e os incômodos têm cor para serem validados.

Ainda na linha dos discursos que apregoam a manutenção das desigualdades raciais, outros argumentos contrários à identificação do racismo são a defesa de uma democracia racial e a meritocracia. Ora, se somos efetivamente todos iguais, com as mesmas chances, por que os quadros empresariais permanecem os mesmos por gerações? Olhando de cima pra baixo, é fácil enxergar os ideais de dominação e exclusão. E é exatamente partindo desses ideais que toda a exceção acaba por corroborar a regra nesse âmbito.

A construção do imaginário da democracia racial, além de negar o racismo, se deu através do pensamento de que existe uma identidade homogênea, o que está completamente equivocado, principalmente quando pensamos no contexto brasileiro que é extremamente plural. Azevedo (1987) defende que, apesar dessa pluralidade, nunca encontramos verdadeiramente em nosso país a concepção de paraíso racial brasileiro. Existia uma gama de indígenas de diferentes etnias em solo brasileiro antes da pretensa “descoberta”. Os negros traficados para o Brasil não eram de apenas uma localidade da África. De igual forma, pensando na geografia continental brasileira, temos exemplos de várias identidades que foram construídas ao longo dos anos de formação do nosso país nos nossos vários estados e regiões.

O princípio da isonomia[29] não permite, em seu texto, discriminação por conta da cor ou da vulnerabilidade social de ninguém. Pelas questões já apresentadas neste trabalho, esse discurso não é praticado e a principal prova disso é a diferença de tratamento que pessoas racializadas têm em detrimento a pessoas brancas, sobre o que Moreira (2019) diz:

> A teoria da democracia racial também está baseada na ideia de que o racismo é algo individual. [...] A narrativa da democracia racial está baseada no pressuposto de que nós brasileiros conseguimos transcender o problema do racismo. Que as diferenças existentes entre negros e brancos são consequências de questões de classe social. E esse mito está fundamentado em uma teoria sociológica que parte do seguinte pressuposto: os grupos étnicos, os diferentes grupos, passam por um grande processo de assimilação social. Primeiro eles são discriminados, depois são aceitos e, depois, conseguem ser integrados dentro da sociedade. [...] Muitos indivíduos também partem do pressuposto de que a mera convivência social, o fato de eu dizer “bom dia”, “boa noite”, ou de circular nos mesmos espaços públicos significa que nós não temos racismo. E quando nós observamos, por exemplo, os círculos íntimos, nós vemos que a maior parte das pessoas brancas tem, independentemente de classe social, círculos íntimos de amizade que são exclusivamente brancos. Mas qual é o problema com isso? Bem, o poder econômico, o poder político está concentrado nas mãos de pessoas brancas (MOREIRA, 2019).

Desta forma, se somos todos iguais e o racismo não existe, os quadros funcionais empresariais não correspondem a essas afirmações. Em algumas empresas até temos o “chão de fábrica” composto majoritariamente por pessoas negras, mas quanto mais subimos na hierarquia, mais embranquecida é a sua representação. A essa constatação, algumas pessoas vão usar de um outro artifício como justificativa: a meritocracia.

[29] Princípio de que todos são iguais perante a lei e serão submetidos às mesmas regras jurídicas.

A meritocracia, ou poder do mérito, é um sistema social que se baseia no merecimento e no esforço para que se alcance determinadas hierarquias. Os melhores se destacam, os piores ficam para trás. O entendimento de meritocracia conversa diretamente com o imaginário da democracia racial quando equipara todas as pessoas a uma mesma experiência social de onde seria possível, igualitário e justo extrair a pessoa mais bem preparada. A realidade, principalmente em se tratando de ambientes corporativos, é que o mérito para uns está diretamente relacionado ao demérito de outros, o que Barbosa (2014) chamou de “meritocracia institucional”:

> …ou seja, o princípio consagrado nas organizações modernas de que a admissão, a mobilidade e a ascensão profissional das pessoas devem ser pautadas pelo seu desempenho na realização das tarefas que lhes foram alocadas nas organizações. Essa lógica fundamenta-se na ideia de que, com base em critérios de seleção, cujas regras são previamente estabelecidas e conhecidas de todos os participantes, como a exigência de um tipo específico de qualificação, se estabelece uma situação igualitária inicial que garante uma igualdade de oportunidade para todos naquela circunstância (BARBOSA, 2014, p. 81).

Desta forma, as regras e critérios de contratação e promoção seriam de conhecimento público e todos seriam avaliados pela mesma régua, pois estariam nas mesmas condições comparativas, o que sabemos bem que não acontece nem na realidade dos ambientes corporativos, muito menos fora dele.

Para a meritocracia, o aluno que mora em comunidade e estuda em colégio público tem a mesma oportunidade de alcançar o sucesso que um outro aluno que mora em uma região privilegiada e estuda em colégio particular, tudo depende apenas do seu esforço. E ainda que o aluno da escola pública seja o único de sua classe e de seu beco a de fato alcançar o sucesso profissional, isso vai ser lido pela meritocracia como mérito exclusivo dele. Seus demais pares não foram merecedores, ou não fizeram o suficiente para conseguir o mesmo resultado.

A hierarquia que a meritocracia oferece como recompensa não leva em consideração questões raciais, sociais, políticas e estruturais. A meritocracia é um dos argumentos que mais deslegitima a existência do racismo por estar intrinsecamente relacionada às desigualdades sociais. No ambiente corporativo, você pode ser sim o profissional mais bem preparado para exercer determinada função e não alcançar essa oportunidade, ou demorar mais para, única e exclusivamente por ser uma pessoa negra. Até porque, se a régua utilizada pela meritocracia fosse apenas o desempenho, a própria falta de representatividade nos altos escalões das empresas comprovaria o

ponto do racismo: não seriam então as pessoas negras capazes de assumir determinados postos de trabalho, se apresentam o desempenho adequado para tal, apenas por serem negras?

Não consigo pensar em outra analogia que explique melhor essa disparidade que por si só derruba a defesa da meritocracia do que a da corrida de carros, onde temos o mesmo percurso, a mesma linha de partida e a mesma linha de chegada para todos os participantes. Dentre os veículos de competição, temos carrinho de mão, carrinho de rolimã, carros 1.0, carros 1.6, carros com tração nas 4 rodas e motor turbo, Ferraris, Porches…Sem carro não há possibilidade de participar da corrida. Se o carro quebrar ao longo da corrida, se o competidor não sabe lidar com o carro, se jogarem óleo na pista, nada disso importa, o que os competidores precisam é alcançar a linha de chegada. Parece injusto e desigual porque é injusto e desigual. Quem corre com uma Ferrari não vai renunciar a ela para competir com o carrinho de mão, nem ceder seu veículo para que quem está de fora da corrida possa participar. É importante ressaltar que não há problema nenhum em ter uma Ferrari, mas é sobre a manutenção de privilégios que a meritocracia trata: se eu tenho, se eu posso e se eu consegui, foi porque eu me esforcei e mereci.

Se a meritocracia pretende ser um sistema justo e igualitário, falha miseravelmente quando não leva em consideração que as desigualdades sociais existem e são a base da dificuldade de ascensão de boa parte da população brasileira. Poucos conseguem chegar ao topo da pirâmide social e se analisarmos esse topo, ele tem cor. E ela não é preta.

Assim, muito além de enfrentar o racismo em todas as suas formas e representações, é preciso que se crie uma consciência contrária a tudo o que já está estabelecido e desenhar novos jeitos de ser, pensar, atuar e conceber uma libertação individual e uma emancipação comunitária que possam contrapor, de forma concreta e atuante, a todas as formas de separação já feitas ao ser humano. No âmbito estatal, nesse momento entram as políticas públicas e as ações afirmativas.

2.2. Prova de Conhecimentos Específicos (*políticas públicas, ações afirmativas*)

Se no tópico anterior entendemos como o racismo e seu sistema de opressão operam, agora vamos pensar em soluções e estratégias para mitigar esses efeitos. O que já foi feito, o que está sendo feito, e o que ainda pode ser feito, num contexto mais global a favor da luta antirracista? É possível burlar um sistema já estabelecido?

Quando a discussão é sobre políticas públicas e ações afirmativas, se faz necessário conhecer alguns conceitos para sustentar uma argumentação que não seja baseada em “achismos”. Considerando que ações afirmativas são políticas públicas ou privadas que têm o intuito de reconhecer e corrigir desigualdades existentes entre determinados grupos sociais, precisamos primeiro identificar quem são esses indivíduos que precisam dessas ações.

Dentro do contexto brasileiro, a construção da identidade negra se deu em um cenário de escravidão, com representantes do continente europeu subjugando os indígenas, que já se encontravam neste território, e os negros, trazidos à força do continente africano. Castigos físicos e psicológicos, que poderiam chegar à morte, eram utilizados para manter a ordem estabelecida e servir de exemplo aos demais que pensassem em não se comportar.

As catequizações buscavam resgatar almas perdidas para Deus. Isso aos que eram considerados com alma a ser resgatada. A negação da identidade negra era reforçada com a perda dos nomes, com a separação das famílias, com a proibição de usar língua ou dialetos de origem, com a demonização dos cultos e exercícios de fé, com a impossibilidade de realização de rituais culturais, como nascimento e casamento.

Não se tratava mais de um ser com a sua individualidade, mas de um objeto, de uma mercadoria, que estava à disposição para servir. Com o passar do tempo, alguns afrouxamentos foram concedidos de maneira a criar um regime de gratidão e lealdade. Trabalhos diferenciados, que exigiam menos esforço físico, pequenas recompensas a quem se destacasse nas funções ou delatasse descumprimentos de regras, abrandamento dos castigos e até mesmo destinação de alguns exclusivamente para fins sexuais eram utilizados como moeda de troca. Quanto mais especial o escravizado se sentisse, no mínimo que fosse dentro do circo de horrores ao qual

estava familiarizado, mais agradecido ao seu senhor ele seria. Era uma maneira simples, eficaz e de baixo custo de manutenção do sistema.

Aos desobedientes, descontentes e agitadores, a ameaça de venda, as punições e, em último caso, a morte. Não era interessante para os senhores a perda de uma “peça”. O tráfico de pessoas era um processo caro, demorado e que poucos conseguiam manter. Por isso também os esforços em recuperar os fujões e em desmantelar células de resistência.

Com o crescimento das revoltas populares (Conjuração Baiana e Revolta dos Malês, por exemplo), e mesmo com a progressão das leis abolicionistas (Eusébio de Queirós, Ventre Livre e Sexagenários), culminando na Lei Áurea de 13 de maio de 1888, a questão da desigualdade social e humanitária posta e alimentada durante todos esses anos não estava resolvida. Pelo contrário, estava apenas começando.

Parando pra pensar que a Modernidade cresceu com o pano de fundo da expansão (exploração e dominação) marítima e que a Revolução Haitiana, pioneira na essência antirracista, anticolonialista e anti-imperialista, foi um grande divisor de águas no quesito reinvindicação dos direitos inerentes à condição humana, fica fácil identificar que essa é uma pauta ainda mais antiga do que se imagina, embora seja apresentada muitas vezes com ares de ineditismo.

Por isso, é de suma importância destacar a luta dos movimentos negros de toda sorte e nacionalidades (Movimento Black Power nos Estados Unidos da América com a bandeira Black is Beautiful, Movimento de Reinvindicação dos Negros na Colômbia, Movimento Rastafariano no Caribe, Movimento da Consciência Negra na África, Frente Negra Brasileira - FNB, Movimento Negro Unificado - MNU e o Bloco Afro Ilê Aiyê no Brasil, citando apenas alguns) ao longo dos anos para ajudar na compreensão do fenômeno do racismo para que todos pudessem se desenvolver enquanto seres humanos pertencentes a uma sociedade mais justa. Principalmente dentro do cenário nacional, esses movimentos foram os precursores e incentivadores das primeiras ações de fato afirmativas:

> Afirmar que a definição bipolar dos brasileiros em raças negra e branca nasce das políticas de ação afirmativa ainda em debate é ignorar a história do Movimento Negro brasileiro. Pensar que o Brasil sofre pressões internacionais ou multilaterais para impor as políticas de cotas é minimizar a própria soberania nacional e ignorar as reinvindicações passadas e presentes do Movimento Negro, que, mesmo sem utilizar as palavras cota e ação afirmativa, sempre

> reivindicou políticas específicas que pudessem reduzir as desigualdades e colocar o negro em pé de igualdade com o branco (MUNANGA, 2006, p. 8).

Foram pautas específicas do movimento negro brasileiro que impulsionaram as ações afirmativas relacionadas à emprego e educação no contexto nacional. Abdias Nascimento, na década de 80, propôs o seguinte projeto de lei para compensar as desigualdades geradas pelo processo de formação brasileira:

> O então deputado federal Abdias Nascimento, em seu projeto de Lei nº 1.332, de 1983, propõe uma "ação compensatória", que estabeleceria mecanismos de compensação para o afro-brasileiro após séculos de discriminação. Entre as ações, figuram: reserva de 20% de vagas para mulheres negras e 20% para homens negros na seleção de candidatos ao serviço público; bolsas de estudos; incentivos às empresas do setor privado para eliminação da prática da discriminação racial; incorporação da imagem positiva da família afro-brasileira ao sistema de ensino e à literatura didádita e paradidática, bem como introdução da história das civilizações africanas e do africano no Brasil. O projeto não é aprovado pelo Congresso Nacional, mas as reivindicações continuam (MOEHLECKE, 2002, p. 204).

Retomando alguns marcos históricos que impactaram diretamente a população negra brasileira, podemos traçar a seguinte linha do tempo:

- **1850 - Lei de Terras** -> Tornou ilegal a invasão e a ocupação da zona rural, o que impediu que ex-escravos (e imigrantes europeus pobres) tivessem suas próprias terras, transformando-os em mão de obra barata;
- **1871 - Lei do Ventre Livre** -> Decretou que os filhos das mulheres escravizadas nasceriam livres;
- **1885 - Lei dos Sexagenários** -> Decretou liberdade para os escravizados com mais de 60 anos;
- **1888 - Lei Áurea** -> Aboliu a escravidão legal no Brasil;
- **1890 - Decreto 847** -> Determinou a prisão de capoeiristas e de quem andasse pelas ruas sem trabalho ou residência comprovada;
- **1968 - Lei do Boi** -> Decretou o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola para filhos de donos de terras;
- **1989 - Lei 7.716** -> Definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- **2001 - Conferência de Durban** -> III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada na África

do Sul e que resultou em uma Declaração e um Plano de Ação que expressam o compromisso dos Estados na luta contra os temas abordados;

- **2003 - Lei 10.639** -> Incluiu no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira” e inclui o dia 20 de novembro como “Dia Nacional da Consciência Negra”;
- **2009 - Portaria 992** -> Instituiu a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra;
- **2010 - Lei 12.288** -> Instituiu o Estatuto da Igualdade Racial;
- **2012 - Lei de Cotas** -> Instituiu porcentagens mínimas de ingresso de pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e com deficiência no ensino superior.

Considerando que as medidas citadas acima foram todas institucionais, conseguimos enumerar os seguintes cruzamentos de desdobramentos para a população negra:

1. A Lei de Terras impediu que pessoas negras tivessem suas próprias terras, mas a Lei da Vadiagem (Decreto 847) determinava a prisão de quem não tivesse como comprovar sua residência. Ou seja, além de não permitir o acesso a uma propriedade, 40 anos depois o Estado prendia quem não tinha uma propriedade, apenas dois anos depois da abolição da escravatura;
2. A Lei do Ventre Livre concedeu liberdade aos filhos das escravizadas. Mas estando as mães ainda cativas, quem criaria e cuidaria desses bebês? Caso uma escravizada tenha tido um filho em ainda em 1871, após a promulgação da Lei do Ventre Livre, como a abolição só ocorreu em 1888, quando essa mulher fosse livre, seu filho estaria quase atingindo a maioridade. De igual forma, a Lei dos Sexagenários decretou liberdade para pessoas negras com mais de 60 anos. Se a expectativa de vida dos escravizados girava em torno dos 19 anos (SCHWARTZ, 1988), a quem essa Lei atingia?
3. Se a Lei de Terras impediu o acesso de pessoas negras a um latifúndio, e a Lei do Boi facilitou o ingresso de filhos de proprietários no ensino agrícola, esses filhos beneficiados não eram filhos de pessoas negras. Inclusive a Lei do Boi pode ser considerada como a primeira Lei de Cotas do Brasil que, para o espanto de quem critica as cotas, não foi direcionada para a população negra;
4. A Lei 7.716/89 definiu o racismo como crime, mas de lá pra cá, quantas pessoas foram efetivamente condenadas por esse crime? Um levantamento

feito pela GloboNews em 2017 apontou que em 30 anos, apenas 244 processos de racismo e injúria racial terminaram no Rio de Janeiro[30]. Ficam a sensação de impunidade e, (nem tanto) implicitamente, o recado de que vale a pena ser racista no Brasil.

5. Em 2001 o Brasil participou da Conferência de Durban, mas só instituiu a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra oito anos depois e o Estatuto da Igualdade Racial nove anos depois. Apesar dos compromissos públicos firmados, mulheres negras continuam sofrendo violência obstétrica nas maternidades;
6. A Lei de Cotas facilitou o ingresso de pessoas negras no ensino superior, mas cresce a cada ano as denúncias em relação aos fraudadores, com pouca transparência sobre medidas cautelares.

Por questões óbvias, este trabalho não se propõe a questionar ou invalidar os avanços inegáveis que a Lei de Cotas, e todas as demais ações afirmativas empregadas por força de Lei no Brasil, trouxeram para a população negra. Entretanto, tendo em vista o contexto social no qual estamos inseridos, é impossível não trazer a reflexão do *modus operandi* dos Governantes, que criam as leis, muitas vezes por pressão popular e dos movimentos representativos, mas não garantem suas execuções.

De acordo com Gomes (2022), as ações afirmativas podem ser pensadas como medidas compensatórias ou reparatórias que terão um tempo específico de existência, sendo sua finalidade, por meio de ferramentas de equidade, buscar um cenário mais igual. E a equidade não está restrita a pessoas negras, muito pelo contrário. Diversos grupos lidos como minoria (minoria social, não em representação) podem, e devem, ser beneficiados pelas ações afirmativas: mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas LGBTQIA+, pessoas com questões de saúde mental e egressos do sistema carcerário, dentre outras.

[30] Desde que o racismo passou a ser considerado crime até 2017, apenas 244 processos de racismo e injúria racial foram julgados no Estado do Rio de Janeiro, o que dá uma média de oito casos julgados por ano. Em comparação, no mesmo período foram julgados quase seis mil casos de violência contra a mulher. Disponível em: https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/em-30-anos-apenas-244-processos-de-racismo-e-injuria-racial-chegaram-ao-fim-no-rj.ghtml . Acesso em: 7, maio, 2023.

Pensando nas ações já criadas pelo Governo brasileiro, Gomes (2022) cita o Programa Diversidade na Universidade, de 2002, que implementou estratégias para o acesso de grupos socialmente desfavorecidos, em especial afrodescendentes e indígenas, ao ensino superior e o Programa Universidade Para Todos - PROUNI, de 2004, que concedeu bolsas de estudo parciais e integrais para estudantes do ensino superior de instituições privadas, com renda familiar mensal entre um e três salários-mínimos. Na esfera estadual do Rio de Janeiro, Gomes (2022) cita a Lei nº 3.524/2000, que dispôs sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais; a Lei nº 3.708/2001, que instituiu cota de até 40% para as populações negra e parda (sic) no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e à Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF); a Lei nº 4.151/2003, que instituiu uma nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais[31] e a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas), que dispôs sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

Levando em consideração o apontamento de Munanga (2001) sobre as ações afirmativas servirem para oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento diferenciado para compensar desvantagens devidas à sua situação de racismo e de outras formas de discriminação, em contrapartida a todo o histórico de formação e manutenção do sistema racista brasileiro, podemos concluir que, institucionalmente, foi feito muito pouco:

> É justamente na busca de ferramentas e de instrumentos apropriados para acelerar o processo de mudança desse quadro injusto em que se encontra a população negra que se coloca a proposta de cotas, apenas como um instrumento ou caminhos entre tantos a serem incrementados. Por que então a cota e não outros instrumentos e que instrumentos? Numa sociedade racista, onde os comportamentos racistas difundidos no tecido social e na cultura escapam do controle social, a cota obrigatória se confirma, pela experiência vivida pelos países que a praticaram, como uma garantia de acesso, e de permanência neles, aos espaços e setores da sociedade até hoje majoritariamente reservados à “casta” branca da sociedade. O uso desse instrumento seria transitório, esperando o processo de amadurecimento da sociedade global na construção de sua democracia e plena cidadania. Paralelamente às cotas, outros caminhos a curto, médio e longo prazos projetados em metas poderiam ser inventados e incrementados. Tratando-se do Brasil, um

[31] Reserva de 45% das vagas para estudantes carentes distribuídos em: 20% para estudantes oriundos da rede pública de ensino; 20% para negros; 5% para pessoas com deficiência. Disponível em: https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/90604/lei-4151-03 . Acesso em: 7, maio, 2023.

> país que, desde a Abolição, nunca assumiu o seu racismo, condição *sine qua non* para pensar em políticas de ação afirmativa, os instrumentos devem ser criados através dos caminhos próprios ou da inspiração dos caminhos trilhados por outros países em situação racial comparável (MUNANGA, 2001, p. 34).

Se na esfera pública ainda há muita resistência às ações afirmativas, mais ainda na esfera privada. O racismo do mundo corporativo é um fator dificultador, pois não permite, muitas vezes, um processo seletivo tradicional inclusivo e torce o nariz para processos inclusivos, alegando que as ações afirmativas “abaixam a régua” da empresa, pensamento simplista e preconceituoso, que parte do princípio de que as pessoas beneficiadas não são devidamente capacitadas. São nesses ambientes que os discursos da meritocracia e da democracia racial ganham força: *por que eles* (os beneficiados) *precisam disso, eles não têm capacidade para conseguir suas próprias oportunidades? Somos todos iguais aqui no Brasil, esse tipo de ação* (afirmativa) *só exclui, não agrega*.

Existem inúmeras formas de se colocar em prática uma ação afirmativa. O Programa Trainee Magalu 2021, além de ser exclusivo para pessoas negras, alterou alguns dos pré-requisitos, como o ano de formação dos candidatos. Aumentar a idade máxima dos candidatos, não exigir vivência no exterior e nem determinada instituição de ensino são manobras simples, mas eficazes, quando se fala em recrutamento e seleção inclusivos. Obviamente isso não se aplica a vagas específicas, que requerem certificações e experiências comprovadas.

Por isso é tão importante primeiro reconhecer que temos sim muitas questões raciais em nosso território, para depois identificar quais são essas questões e só então pensar em ações que consigam mitigá-las. Negar a existência do racismo e suas consequências só é benéfico para quem já está no topo da cadeia de privilégios e não quer renunciar a eles. No entanto, enquanto sociedade, perdemos todos.

3- Segunda Fase

Assim como em um processo seletivo, embasada pelas apresentações conceituais e discussões iniciais, esta pesquisa agora adentra em sua parte mais densa. Inicialmente, vamos entender qual o corpus escolhido, o que é enunciado, discurso e análise do discurso. (Dinâmica em Grupo). Depois, tendo ciência da metodologia aqui empregada, e após um breve contexto sobre o Linkedin, vamos à análise dos comentários enquanto principal produto desta dissertação (Entrevista Individual).

3.1. Dinâmica em Grupo (*corpus, enunciado, discurso e análise do discurso*)

Conforme já dito anteriormente, o grande mote desta pesquisa foi a repercussão que um processo seletivo destinado exclusivamente para pessoas negras teve, fazendo com que o assunto ultrapassasse as barreiras de seu público-alvo. Meu interesse por essa temática se deu antes da concepção deste trabalho, sem que eu soubesse o que era corpus, enunciado ou interdiscurso.

Quando decidi transformar meu incômodo em uma dissertação eu apenas sabia que grande parte dos comentários era racista, mas não fazia ideia de como apontar isso academicamente. Pelo menos não quando os textos eram mais sutis, implícitos. Eu entendia que havia alguma coisa errada, mas não conseguia transpor exatamente o que era.

Mesmo sem usar as terminologias corretas, só no exercício de identificar o que saltava aos olhos de errado eu já estava realizando uma análise do discurso empregado nesses comentários, muito antes de conhecer as concepções de corpus enquanto conjunto tão variado quanto possível de enunciados emitidos por usuários de uma referida língua em uma determinada época ou enquanto conjunto de textos escritos ou falados numa língua disponível para análise[32].

[32] Concepções de corpus por Ducrot e Todorov (2001) e Trask (2004), respectivamente.

Assim, o corpus deste trabalho se constitui dos comentários (apresentados no corpo do texto através de quadros na próxima seção e nos anexos em formato de prints) publicados em perfis abertos na rede social Linkedin, referentes ao Programa Trainee Magalu 2021 e que podem ser classificados, segundo Santos (2017), como comentários de opinião por sua proximidade com a fala e com o fluxo de pensamento dos sujeitos:

> …três propriedades básicas do comentário de opinião: i) são textos curtos (ou não muito longos); ii) são mais livres; e, iii) apresentam linguagem informal, haja vista, estar mais interligado ao sujeito e à sua fala (oralidade), bem como aos seus pensamentos (SOBRAL, 2017, p. 7).

Ora, se os comentários foram feitos em uma rede social e todos faziam parte de um mesmo contexto, o anúncio do Programa, já era possível compreender o que era o enunciado em questão:

> A enunciação é grosso modo o ato de proferir um enunciado, de dizer alguma coisa, que é sempre dirigida, “endereçada” a alguém, com um dado objetivo. O enunciado, assim, não é o mesmo que a frase: a frase é unidade do sistema linguístico, e uma dada frase pode significar muitas coisas e ser dita por qualquer pessoa, enquanto o enunciado é unidade do sistema de uso da língua (Sobral 2005 e 2006), e o que pode significar depende de seu autor, daquele a quem ele se dirige, do lugar e momento em que é proferido e do “querer dizer” (ou projeto enunciativo) desse autor (SOBRAL, 2009, p. 95).

Se para Bakhtin (1992) a explicação implica uma única consciência, um único sujeito e a compreensão implica duas consciências, dois sujeitos, sendo a compreensão sempre, em certa medida, dialógica e se todo enunciado pressupõe uma enunciação e um enunciador, aquele que o produz, bem como um enunciatário, alguém a quem essa enunciação é dirigida, e ambos são sujeitos (SOBRAL, 2009):

> O enunciado é formado assim por dois componentes: aquilo que é dito e aquilo que é presumido; aquilo que é dito (plano da significação), a parcela visível do enunciado, remete o enunciado à sua situação, a ponto de o enunciado não ser compreendido por quem não conheça as condições pragmáticas em que é produzido - mesmo que as palavras e frases que constituem o enunciado sejam compreendidas em sua significação! (SOBRAL, 2009, p. 98).

Desta forma eu já havia identificado qual seria o melhor caminho para prosseguir com as análises, entendendo o enunciado de cada um dos comentários que reservei para esta explanação, com os seus ditos, não ditos e contextos.

Em um dado momento, compreendi que mesmo dentro do universo do meu objeto de estudo, era possível observar uma certa interação entre alguns comentários. Ainda que não fossem respostas diretas aos demais, eles conversavam entre si de uma maneira mais específica do que apenas por tratarem do mesmo assunto macro. Decidi separar esses comentários em grupos “afins”, ou de acordo com o seu locus discursivo:

> Essa relação do sujeito sociossubjetivo e o contexto em que está inserido (contexto sociossubjetivo) constrói o chamado *locus discursivo* no qual se realiza o texto, levando em consideração o espaço e a situação em que se encontram e, principalmente, os sujeitos (interlocutores) e as ferramentas e/ou mecanismos disponíveis em situação de comunicação e interação, tendo em vista que o processo dá-se online, permitindo a busca de recursos que não estão previstos por outros gêneros de categorias semelhantes, com características mais fixas (estáveis) (SANTOS, 2017, p. 7-8).

Uma vez que a linguagem não se dissocia da interação social, todo e qualquer interlocutor é ativo no processo de compreensão, ou não, dos enunciados do outro. Inclusive, a aparente passividade do ouvinte é apenas o elemento abstrato de um fato que é o todo constituído pela consciência responsiva ativa (BAKHTIN, 1992), assim como sua agressividade ou sua pseudo indiferença. Desta forma, ficou bem nítido pra mim que meu incômodo com os comentários era por conta de toda a minha bagagem social que foi construída ao longo dos anos através de cada percepção que me era transmitida. Em igual medida, cada comentarista apresentou seu enunciado conforme sua construção de consciência social que também lhe foi transmitida, e posteriormente, alimentada:

> Tudo o que me diz respeito, a começar por meu nome, e que penetra em minha consciência, vem-me do mundo exterior, da boca dos outros (da mãe etc.), e me é dado com a entonação, com o tom emotivo dos valores deles. Tomo consciência de mim, originalmente, através dos outros: deles recebo a palavra, a forma e o tom que servirão para a formação original da representação que terei de mim mesmo (BAKHTIN, 1992, p. 378).

Se no meu processo de formação original eu fui influenciada e fazer uma leitura crítica sobre os temas relacionados às questões raciais, a minha representação profissional, construída com o passar dos anos, me fez olhar com estranheza os atos praticados publicamente por inúmeras pessoas nas redes sociais, ao que Sobral (2009) explica:

> O ato como conceito é o aspecto geral do agir humano, enquanto os atos são seu aspecto particular, concreto. Todos os atos têm em

> comum alguns elementos: um sujeito que age, um lugar em que esse sujeito age e um momento em que age. Isso se aplica tanto aos atos realizados na presença de outros sujeitos como atos realizados sem a presença de outros sujeitos (SOBRAL, 2009, p. 24).

Essa explicação justifica, para mim, o padrão de comportamento tipo “manada” que muitos comentários seguiram. Não foi o caso dos exemplos elencados neste trabalho, mas acho importante ressaltar neste ponto que alguns comentários se apresentaram em formato de “cachos”: partindo do anúncio da Campanha, uma pessoa comentava utilizando alguma argumentação negativa e os demais comentários passavam a interagir com esse comentário, e não mais com a publicação inicial. E quase sempre era uma crescente de falsas argumentações e justificativas, parecendo uma competição de “quanto mais absurdo, melhor”.

Por outro lado, talvez em uma tentativa de se eximir ou de amenizar determinados enunciados, alguns comentaristas utilizaram de subterfúgios como linguagem passivo-agressiva e transferência de responsabilidade para o entendimento do interlocutor. Especificamente sobre esses casos, Sobral (2009) nos diz que:

> todo ato humano envolve a relação com vários atos, dado que nenhum sujeito falante é a fonte da linguagem/do discurso, ainda que seja o centro de suas enunciações, do mesmo modo como nenhum agente humano é a fonte de seus atos, ainda que seja o centro destes e por eles tenha de responsabilizar-se (SOBRAL, 2009, p. 33).

Considerando que o objeto de análise são discursos que se materializam em enunciados produzidos nos comentários da rede social Linkedin, o gênero discursivo comentário de opinião tem como *locus discursivo* um contexto que, como já dito, leva em consideração com conjunto tácito de práticas comunicativas do ambiente corporativo, para o qual espera-se um certo decoro. No entanto, quando se trata do racismo, não é isso que a experiência de sujeitos negros (SILVA, 2023) e os casos que diariamente emergem na mídia permitem verificar. Desse modo, entendemos que estudar esses discursos nos ajudam a compreender e a criar estratégias de denúncia e combate de discursos e práticas racistas, trabalho para o qual buscamos o referencial teórico-metodológico da análise do discurso.

Inicialmente, é preciso compreender que a análise do discurso considera diversas dimensões: linguística, histórica, social, subjetiva e que o interdiscurso, baseado no conceito de dialogismo de Bakhtin (1992), é o princípio constitutivo da linguagem, em que os enunciados sempre se relacionam com outros enunciados já

produzidos e que ainda poderão ser produzidos. Maingueneau (2008) apresenta uma tripartição do interdiscurso:

> 1) O universo discursivo - conjunto de formações discursivas de todos os tipos que interagem numa conjuntura dada; 2) O campo discursivo - conjunto de formações discursivas que se encontram em concorrência, delimitando-se reciprocamente em uma região determinada do universo discursivo; 3) O espaço discursivo - subconjunto de formações discursivas que o analista, diante de seu propósito, julga relevante por em relação (MAINGUENEAU, 2008).

Trazendo a tripartição do interdiscurso para este trabalho, o universo discursivo seria o contexto em que discursos raciais ganham maior espaço midiático e despertam debates e posicionamentos; o campo discursivo, os embates entre discursos racistas e antirracistas no combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho; e o espaço discursivo, os comentários do Programa em si, e como eles constituem o interior de formações discursivas racistas, em diálogo com outros discursos que buscam legitimar práticas racistas.

A naturalização do racismo na mídia reproduz e cristaliza, sistematicamente, estereótipos e estigmas que prejudicam, em larga escala, a afirmação da identidade racial e o valor social desse grupo, o que acaba por reforçar a construção da consciência social. Os comentários, dos mais subjetivos aos mais explícitos, são exemplos práticos de como o conceito de interdiscurso se aplica:

> O sujeito que enuncia não tem nem pode ter total consciência de todas as vozes que atravessam seu discurso. mas nem por isso ele deixa de ter um desígnio, um projeto, o que permite dizer que, em última análise, todo discurso põe em destaque a voz do locutor, que, embora afetada diretamente pelo outro, nem por isso perde sua individualidade como tal. Nesse sentido, todo discurso busca na verdade monopolizar os sentidos que cria, porque, ao dizer, o locutor procura tornar aceito seu tom avaliativo - não o do outro (SOBRAL, 2009, p. 45-46).

Desta forma, fica explicitado o quanto o conceito de dialogismo está relacionado com o conceito de interação. Os comentários feitos publicamente sobre o processo seletivo do Magalu não se esvaziam em si, nem tão pouco se bastam. Cada enunciado faz parte de uma réplica a outras enunciações já criadas e de possíveis enunciações futuras, “ao mesmo tempo uma “pergunta”, uma “interpelação” a outras enunciações: o sujeito que fala o faz levando o outro em conta não como parte passiva, mas como parceiro - colaborativo ou hostil - ativo” (SOBRAL, 2009, p. 33).

Ainda de acordo com Sobral (2009), podemos afirmar que o dialogismo é um conceito que busca dar conta do elemento constitutivo não apenas dos discursos como da própria linguagem e mesmo do ser e do agir humanos:

> As interações são, como vimos, intrinsecamente dialógicas; a relação dialógica engloba e vai além da relação entre as réplicas de um diálogo real e alcança, por sua extensão, variação e complexidade, o plano de um meta-discurso (um discurso sobre o discurso, discurso nos discursos), num contínuo processo. Esse meta-discurso interliga discursos não em termos de sucessão temporal e de presença num mesmo espaço, mas em termos de sentido: o que é dito ou pode ser dito em outros discursos está presente num dado discurso (SOBRAL, 2009, 89-90).

No próximo tópico veremos os comentários e o desenrolar de suas análises. Claro que muitos dos discursos empregados poderiam ser utilizados nos mais diversos contextos. No entanto, a análise proposta neste trabalho leva em consideração o cenário do evento, que foi o anúncio do processo seletivo de trainee exclusivo para pessoas negras que o Magazine Luiza promoveu. A partir desse cenário, conseguimos entender os enunciados aqui apresentados e seguir adiante com as análises, tendo em vista os projetos enunciativos que esses comentários procuram realizar e lembrando que discurso é uma unidade de produção de sentido que é parte das práticas simbólicas de sujeitos concretos e articulada dialogicamente às suas condições de produção, bem como vinculada constitutivamente com outros discursos (SOBRAL, 2009). Ou seja, as análises foram baseadas na interação entre o que é falado, como é falado, sobre quem é falado, para quem é falado e onde é falado.

3.2. Entrevista Individual (metodologia, *Linkedin - contexto, análise dos comentários*)

O Programa Trainee Magalu 2021 teve grande visibilidade e pautou as discussões sobre empregabilidade, mercado de trabalho e ações afirmativas a partir do seu anúncio, em 18 de setembro de 2020, exatamente por se tratar de uma iniciativa exclusiva para pessoas negras. Uma das práticas que fez o Programa “explodir” e aumentar o seu alcance foi a quantidade de comentários (do público em geral e especializado) que surgiu na mídia. Eu mesma tive conhecimento da chamada ao ver que “Trainee Magalu” ocupava o primeiro lugar nos Assuntos do Momento – Tendência Brasil, na rede social Twitter, e o que mais me chamou a atenção foi a

quantidade, e a “qualidade”, dos comentários proferidos, quase todos carregados de racismo e preconceito contra a população abraçada pela ideia.

Nesse momento eu sequer pensava em entrar em um mestrado, muito menos em estudar a fundo algo relacionado a esses comentários, mas cheguei a conversar com vários amigos a respeito de minha perplexidade sobre como as pessoas se sentiam confortáveis em fazer afirmações, muitas vezes sem qualquer tipo de embasamento ou conhecimento sobre a população negra ou sobre ações afirmativas de uma maneira em geral, mas carregadas de racismo, crenças compartilhadas e forjadas pelo colonialismo que, por repetição, acabam sendo tomadas como verdades, como o mito da democracia racial e a meritocracia.

De tanto levantar essa pauta entre os meus, recebi o edital para ingressar no Mestrado em Relações Étnico-Raciais do CEFET/RJ por meio da amiga e pesquisadora Rafaela Luzia, que insistiu para eu submeter um projeto voltado para essa discussão. Aqui eu ainda tinha o Twitter como rede social que serviria como “banco de dados” para a minha análise.

Após ingressar de fato no Mestrado, fui apresentada à rede social Linkedin pela pesquisadora Nathália Basil, colega de curso da pós-graduação, e identifiquei, junto ao meu orientador, Fabio Sampaio, que o perfil da rede possibilitaria uma análise mais profícua dado o objeto de pesquisa, tendo em vista o objetivo da plataforma que é a maior rede profissional do mundo, com 756 milhões de usuários em mais de 200 países e territórios[33]. Conhecido popularmente como uma vitrine de mercado, nele são ofertadas vagas de emprego, anunciadas conquistas profissionais, divulgadas notícias do meio empresarial e compartilhadas experiências dos seus usuários.

Sendo o caráter profissional o grande norteador da rede social e dos assuntos que nela circulam, existe um modo característico em como a comunicação é feita, a linguagem usada e os conteúdos abordados. O tom mais formal, a quase ausência de gírias e linguagem coloquial, bem como a utilização massiva de termos estrangeiros e populares no meio de negócios, como *mindset, compliance* e *CEO* (*Chief Executive Officer*)[34], dão o tom da plataforma e, por vezes, distancia a persona usuário corporativo da persona usuário social.

---

[33] Disponível em: https://about.linkedin.com/pt-br?lr=1. Acesso em: 08, jan., 2021.

[34] Em livre tradução, significariam mentalidade, regimento interno e diretor executivo no meio

No Linkedin é importante também se mostrar ativo e engajado, participando (comentando e compartilhando) dos assuntos em alta e utilizando as *hashtags* (#) que facilitam o rastreamento das temáticas. Fotos de crachá e em ambientes característicos das empresas, assim como dos certificados de cursos, substituem as tradicionais fotos em família, de viagens (a menos que sejam a trabalho) e com amigos, com exceção para as mídias de eventos empresariais.

Uma outra construção do *ethos* profissional esperado na plataforma é parabenizar publicamente as postagens que grandes empresas fazem de suas realizações em suas respectivas contas. Essas postagens podem ser desde o anúncio de um Programa de Mentoria até uma série de *cards* alertando sobre a importância da água no Dia Nacional do Meio Ambiente.

O usuário que faz esse tipo de saudação nesse tipo de postagem procura, além de engajamento da própria conta, demonstrar um perfil profissional de pessoa observadora, que avalia bem práticas positivas e enaltece iniciativas. Ser notado (ter seu comentário curtido, respondido ou compartilhado) pela pessoa encarregada de cuidar das mídias sociais de uma marca já é considerado um excelente cartão de visitas, por isso, geralmente, as interações são massivamente elogiosas.

Uma vez alterada a rede social, a ideia inicial era analisar discursivamente 10 comentários de usuários aleatórios que foram postados publicamente no Linkedin referentes ao Programa. Os perfis desses usuários precisavam ser diversos (idade, gênero, raça, cargo, empresa) para exemplificar uma amostra do que seria um ambiente comum de trabalho, e a relevância dessa análise está no status que esses comentários (a maior parte negativos) alçaram ao Programa, gerando uma visibilidade espontânea e provocando uma cadeia de reações que extrapolaram o meio digital.

Até o momento da Qualificação, apenas 6 comentários haviam sido reservados para a análise discursiva deste trabalho. De acordo com as observações da banca avaliadora, e buscando uma melhor compreensão dos discursos que atravessam os comentários, houve uma ampliação do corpus de análise, tendo em vista o teor: polêmico, absurdo, raso - incluindo o que dá título a esta pesquisa -, e a espinha dorsal que abriga o interdiscurso racista, meritocrático e desqualificador.

---

empresarial.

O levantamento passou dos 45 comentários, mas para fins de organização, razoabilidade, e considerando alguns que se mostraram a favor da iniciativa, foram selecionados 30. Na tentativa de traçar um perfil de quem eram essas pessoas, enquanto gênero, raça e cargo nas suas respectivas empresas, partindo apenas da premissa dos próprios comentários, dos ditos e dos subentendidos, fiz o seguinte levantamento:

- Gênero -> Homens: 25 pessoas; Mulheres: 5 pessoas
- Autodeclaração de raça[35] -> Branco: 6 pessoas; Negro: 4 pessoas; Sem identificação: 20 pessoas
- Cargos estratégicos (com poder de contratação e/ou gestão): Coordenadora, Gerente de RH, Diretora-Executiva, Supervisor, Sócio-Proprietário, Diretor-Geral, Gerente, Head Comercial, Gestor

Assim, é possível dizer que o recorte escolhido para este trabalho retrata a realidade do que encontramos no mercado de trabalho, onde homens brancos representam a maioria dos contratados em funções executivas nas empresas. E mesmo com essa responsabilidade, eles se sentem confortáveis em se expor de maneira bem contundente sobre as questões raciais em uma rede que se destina a funcionar como uma espécie de currículo profissional virtual:

> Projetada inicialmente como uma rede social para perfis e páginas profissionais, a plataforma foi fundada em dezembro de 2002 e lançada, *a posteriori*, em maio de 2003. O intuito era conectar empresas e profissionais cujo perfil serviria para que pessoas demonstrassem suas aptidões e as tivessem confirmadas e creditadas por meio de comentários e recomendações de suas conexões, exercendo o papel de um currículo profissional virtual, com a possibilidade de ser atualizado e visualizado em tempo real. [...] Com acesso, em grande parte, gratuito, a rede oferece diversas funcionalidades para permitir que os participantes alcancem seus objetivos com a plataforma - seja encontrar emprego, anunciar vagas, fazer parcerias e/ou networking; [...] bem como a recomendação de competências de suas conexões, ou seja, outros participantes da plataforma. [...] É possível ainda publicar fotos, vídeos e textos sobre alguma experiência profissional, **uma opinião**, um pedido de recolocação no

[35] Essa informação foi obtida de acordo com o discurso utilizado pela pessoa que fez o comentário. Exemplificando, ao ler os seguintes fragmentos nos comentários: *" Eu sou branco…"*, *"...levamos anos para sermos tratados iguais…"* e *"Eu não me vejo no direito de questionar sobre as dificuldades em ser negro!"*, concluí que se tratava de uma pessoa branca, uma pessoa negra e uma pessoa branca, respectivamente.

> mercado ou reclamação de algum serviço consumido (QUENZER e ARAÚJO, 2021, p. 134, grifo da autora).

Desta forma, com o aumento dos comentários, a diversificação de perfis e através do interdiscurso, procuro identificar como a ideologia racista, que ainda persiste no imaginário de boa parte da população, se materializa em discursos racistas.

Vale mencionar também que o comentário de opinião visa estabelecer uma relação do sujeito-produtor com o mundo e com os demais sujeitos, uma vez que se aproxima da fala e possibilita identificar o posicionamento do sujeito:

> Sobre os pontos que caracterizam o comentário de opinião, podemos afirmar que i) trata de assuntos relevantes, de interesse coletivo e que, por isso, precisam ser discutidos; ii) elabora a partir de um sujeito, inserido num contexto sociossubjetivo, uma reflexão (opinião) acerca de um tema; iii) desenvolve o(s) argumento(s), exemplificando-o(s) se preciso for, inserindo dados de sua vivência sócio-histórico-cultural, vídeos, imagens e/ou textos voltados para o tema abordado; iv) utiliza a 1ª pessoa do singular do discurso, ou a 1ª pessoa plural, em caso de esse sujeito-produtor ser porta-voz de um grupo (SANTOS, 2017, p. 6).

Após a seleção dos comentários – capturados por meio de prints a partir do resultado de buscas pelos termos “Trainee Magalu” no Linkedin - , foi possível agrupá-los para fins de análise, com base nos argumentos e discursos presentes, da seguinte forma:

1. **Grupo 1: Defesa do mito da democracia racial** - sujeitos que defendem que a miscigenação, também violenta, ocorrida durante a formação do povo brasileiro foi enriquecedora e nos transformou em “uma só raça, a humana”;

2. **Grupo 2: Prática do racismo recreativo** - sujeitos que defendem que ofensas, chistes e pilhérias podem ter seu peso amenizado se tratadas como brincadeira;

3. **Grupo 3: Crença no racismo reverso** - sujeitos que defendem que é possível haver racismo contra pessoas brancas, mesmo sem qualquer tipo de opressão de poder por parte de pessoas negras;

4. **Grupo 4: Defesa da meritocracia** - sujeitos que defendem a suficiência do esforço próprio para se alcançar o sucesso profissional e lugares de prestígio

social sem levar em consideração todos os atravessamentos aos quais grupos lidos como minoria social enfrentam, além dos privilégios da branquitude;

5. **Grupo 5: Distorção sobre o conceito de ação afirmativa** - sujeitos que, mesmo sem serem especialistas na área, defendem uma pseudo fórmula correta para ações afirmativas, retirando dela sua essência;

6. **Grupo 6: Defesa de ação de marketing** - sujeitos que não acreditam que uma empresa seria capaz de promover um programa afirmativo sem uma finalidade de se promover;

7. **Grupo 7: Apoio ao Programa** - sujeitos que defendem o programa enquanto causa nobre e motivada a promover a equidade no mercado de trabalho.

Como objetivo de análise, embora os comentários sejam atravessados por vários discursos simultaneamente, aqui eles foram agrupados conforme as categorias citadas acima com base nos interdiscursos que os unem, considerando seus enunciados e o conceito de semântica global de Maingueneau (2005), que entende que a organização dos elementos coercitivos de um discurso decorre de um conjunto de regras que rege todas as dimensões do discurso e que funciona como uma rede de restrições semânticas próprias de cada posicionamento discursivo.

Assim, tendo em vista que não há ineditismo nos comentários, uma vez que discursos racistas foram, infelizmente, naturalizados na nossa sociedade, os grupos desta análise foram categorizados levando em consideração vários planos discursivos, como vocabulário, modos de enunciar, dêixis e temas - conforme pode ser observado na coluna Síntese da análise discursiva dos quadros de cada grupo – construindo significados que se materializam no texto e que, por isso, foram reunidos considerando suas formas e conteúdo (GIORGI, 2012).

Após a categorização, foram destacados os marcadores que justificam essas escolhas, conversando com conceitos também já apresentados que permeiam a (ainda superficial) discussão racial no Brasil, corroborando a dificuldade de inserção e permanência de corpos negros no mercado de trabalho, que não seja em postos subalternizados e precarizado.

Considerando a quantidade de comentários, a natureza de um trabalho acadêmico e a melhor compreensão dos leitores, a apresentação desses grupos

acontece por meio de quadros. Essa organização foi inspirada nos dados de análise do trabalho da pesquisadora Roberta Santos, que em 2020 apresentou uma composição de categorizações semelhantes em sua dissertação. Assim, os quadros foram divididos em três colunas: numeração dos comentários (que podem ser verificados nos anexos); enunciado dos comentários com os marcadores linguístico-discursivos destacados e síntese da análise discursiva. Para ter um destaque do restante do texto, ressaltei os marcadores com cores diferentes, para que pudessem conversar com a análise resumida de forma visual e objetiva. Após os quadros, no decorrer das análises, alguns trechos dos comentários foram retomados transcritos em itálico, com a identificação numérica em seguida.

É importante ressaltar também que, para fins de registro e visualização dos enunciados em sua construção composicional típica da rede social, eles foram reproduzidos exatamente como apresentados no Linkedin por seus interlocutores, conforme pode ser conferido nos Anexos. Assim, os erros gramaticais, as construções frasais, o uso de elementos de destaque (caixa alta, interrogações e exclamações repetidas), e a linguagem são transcrições literais. Já os grifos (o uso de cor nas fontes) foram escolhidos para destacar os pontos principais da análise tendo em vista os discursos:

a. Grupo 1: Defesa do mito da democracia racial

Como já vimos anteriormente neste trabalho, biologicamente falando, o conceito de raça de fato não existe. Mas socialmente, sim. Munanga (2003) menciona que o conceito de raça pura "foi transportado da Botânica e da Zoologia para legitimar as relações de dominação e de sujeição entre classes sociais". Tendo em vista que a maior parte dos comentários que defendem essa teoria partiu de pessoas não negras, e que esse argumento foi utilizado não no sentido de equiparar as pessoas, mas de invalidar a ação, concordo com Munanga (2003) que também explica que:

> No Brasil, o mito da democracia racial bloqueou durante muitos anos o debate nacional sobre as políticas de "ação afirmativa" e paralelamente o mito do sincretismo cultural ou da cultura mestiça (nacional) atrasou também o debate nacional sobre a implantação do multiculturalismo no sistema educacional brasileiro (MUNANGA, 2003).

A falta de discussões sérias e coerentes sobre a formação miscigenada da população brasileira acaba por facilitar conceitos rasos e sem qualquer tipo de fundamentação, como o tão citado "somos todos humanos":

> (...) biológica e cientificamente, as raças não existem. A invalidação científica do conceito de raça não significa que todos os indivíduos ou todas as populações sejam geneticamente semelhantes.[...] O maior problema não está nem na classificação como tal, nem na inoperacionalidade científica do conceito de raça. Se os naturalistas dos séculos XVIII-XIX tivessem limitado seus trabalhos somente à classificação dos grupos humanos em função das características físicas, eles não teriam certamente causado nenhum problema à humanidade.[...] Infelizmente, desde o início, eles se deram o direito de hierarquizar, isto é, de estabelecer uma escala de valores entre as chamadas raças. O fizeram erigindo uma relação intrínseca entre o biológico (cor da pele, traços morfológicos) e as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais (MUNANGA, 2003).

Ou seja, foi determinado que haveria uma hierarquização entre as raças, onde uma seria a dominante e a outra seria a dominada. Se a classe dominante é sempre quem tem melhores condições de acesso, a classe dominada já entra em desvantagem na corrida. O ponto de partida pode até ser o mesmo, mas os percursos são completamente diferentes. E para alguns, a linha de chegada sequer é vista.

Negar essa disparidade de trajetos não faz com que ela desapareça, pelo contrário, nem faz com que todos recebam o mesmo tratamento, principalmente quando se fala em acessos ao mercado de trabalho. Reconhecer as desigualdades pode ajudar a dissipá-las.

Vejamos como o Grupo 1 se comportou nessa dinâmica:

Quadro 1. Grupo 1: Defesa do mito da democracia racial

	Enunciado e marcadores	**Síntese da análise discursiva**
Comentário 1	"Reservar cotas para negros em universidades, contratar exclusivamente negros como o Magalu está fazendo, **aceitar gays e afins** em funções estratégicas em empresas, **isso sim** é discriminar, segregar, se todos aceitassem **o ser humano como ele é**, sem olhar a cor, sexo, escolhas religiosas, partidárias, o mundo seria bem melhor. O ser humano tem que melhorar muito para que tudo isso fique no passado."	Demarcação de que gays precisam de aceitação Categorização de gays como um grupo separado do restante da sociedade Afirmação de um conhecimento sobre o real sentido de discriminação Defesa do fator biológico como único componente norteador de desigualdades
Comentário 2	"É triste saber que ainda nos classificam , nós que somos um povo advindo de uma **linda e rica mistura de raças**, para certos cargos e funções não pelo que podemos oferecer mas	Demarcação da miscigenação como fator positivo

	como primeiro critério a nossa raça, etnia, cor **e isso ignora totalmente a nossa capacidade** como profissional ou potencial, fico muito triste e espero que logo isso melhore. Não é algo para se comemorar.”	Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados
Comentário 3	“Excluindo ou restringir os demais **também não seria uma discriminação**? Temos que **olhar as qualidades independente da cor**. Será que o problema da minoria é devido a sua cor de pele? Pq se for o erro está no RH e em seus recrutamento que não sabe avaliar o perfil seja ele branco, rosa, amarelo, negro. **Se a pessoa é competente** sua etnia não importa, **o racismo tem que ser combatido com igualdade e não exclusão**.”	Classificação da ação afirmativa como ação de exclusão Defesa da igualdade de condições que permitem uma equiparação de qualidades Defesa da meritocracia Sugestão de solução para o racismo desqualificando a ação como exclusão
Comentário 4	“Isso é um absurdo. A partir do momento que **a cor da pele te passa na frente de uma pessoa melhor qualificada**, começou o preconceito. Com essas campanhas, exaltamos mais algo que não deveria existir com pessoa nenhuma”	Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados
Comentário 5	“É estranho um programa desse tipo, numa empresa cujo proprietário, pelo que sei, é de origem humilde e não precisou deste tipo de programa prá chegar onde queria…. Acho muito vergonhoso, se fosse eu, **saber que eu estaria num posto de trabalho porque sou negro e não porque mereci**. **A cor não deveria ser atributo diferenciador**. Daqui a pouco, o Magazine vai abrir um processo para feios e feias, outro processo para bonitas e bonitos, outro processo para loiros e loiras, outro para morenos e morenas …… Que pobreza de espírito !!!!”	Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados Defesa da igualdade independentemente da cor do indivíduo
Comentário 6	“Magalu será que o foco é o negro?? E o pobre branco ? Pobre indígena? E as pessoas obesas que também são discriminadas ? E o surdo mudo? E aqueles que tem limitações de coordenação motora e os soros positivos??? **E todos aqueles que estão às margens dos padrões do mundo corporativo???** Será que dar as vagas somente aos negros demonstra a preocupação com as **minorias** ou apenas uma jogada de marketing social??? Temos negros espetaculares médicos engenheiros , celebridades , intelectuais , formadores de opinião. O negro é tão importante e inteligente quanto qualquer um e	Oposição entre negros e todos os demais que estariam fora dos padrões, mas não seriam beneficiados pelo Programa Classificação dos assistidos pelo Programa como minoria

	temos que valoriza los e não trata los como uma minoria **incapaz** , porque não são.Portanto pensem bem e avaliem os demais grupos que estão de fora dessa seleção e realmente faça a diferença ao invés de apenas promover o marketing social usando a figura do negro.”	Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados

É possível perceber a linha que costura os comentários selecionados no Grupo 1 enquanto defensores de que todos somos iguais e que, por isso, as oportunidades deveriam também ser iguais, sem nenhum tipo de distinção.

Em um primeiro momento, este argumento parece válido, principalmente quando se vale do discurso biológico. De fato, somos todos *homines sapiens*. De fato, deveríamos ter possibilidades que não fossem restritas a marcadores sociais. Entretanto, essa não é a realidade, principalmente no mercado de trabalho, por isso a importância das ações afirmativas.

As pessoas do Grupo 1 dialogam com o discurso do mito da democracia racial ao defenderem a equiparação de todas as raças a um ser humano universal, o que faz com que todos os marcadores de desigualdades sejam apagados, ou seja, não há real equiparação. Não se olha o igual como igual e o desigual como desigual[36].

Provocar antagonismos, como nós e eles: *“Excluindo ou restringir os demais também não seria uma discriminação?”* (Comentário 3); classificar pessoas negras como minoria: *“Será que dar as vagas somente aos negros demonstra a preocupação com as minorias…”* (Comentário 6), quando negros - soma de pretos e pardos - já alcançaram 56% em representação na sociedade, e colocar todas as representações minoritárias no mesmo balaio, classificando-as como inferiores: *“A partir do momento que a cor da pele te passa na frente de uma pessoa melhor qualificada…”* (Comentário 4), são as principais “pegadinhas” deste tipo de argumento, pois há uma defesa de princípios racistas revestidos de preocupação com a igualdade. No fragmento “...o racismo tem que ser combatido com igualdade e não exclusão” (Comentário 3) o que o autor defende, na verdade, é a manutenção da desigualdade, pois ele não considera que ações afirmativas seriam ações de inclusão.

Outro argumento predominante no Grupo 1 é a defesa de que as ações afirmativas favorecem apenas pessoas despreparadas, incapazes intelectualmente: *”...como primeiro critério a nossa raça, etnia, cor e isso ignora totalmente a nossa capacidade como profissional ou potencial…”* (Comentário 2). Neste caso, até mesmo

[36] Princípio usado pelos juristas e pesquisadores da área do Direito para aplicar a Lei. Esse ideal de igualdade é reconhecido como uma proposição de Aristóteles.

a defesa de que negros são pessoas capazes: *“O negro é tão importante e inteligente quanto qualquer um e temos que valoriza los…”* (Comentário 6), ou a sugestão de inclusão de outros grupos lidos como minoria: *“E o pobre branco ? Pobre indígena? E as pessoas obesas que também são discriminadas ? E o surdo mudo? E aqueles que tem limitações de coordenação motora e os soros positivos???”* (Comentário 6), socialmente falando, não considera demais atravessamentos como classe, idade, deficiências e gênero, por exemplo.

O mito da democracia racial prega uma peça aos desavisados, pois somos sim iguais, forjados em uma mesma estrutura, mas estamos longe de termos os mesmos acessos e oportunidades. Classificar ações afirmativas como excludentes e restritivas (Comentário 6) deveria ser lido como uma forma de discriminação positiva para combater as desigualdades constituídas (ALMEIDA, 2019) e não como justificativa para manutenção de um sistema excludente de maneira velada.

O principal discurso em diálogo com os comentários presentes no Grupo 1 é levantar dúvidas sobre a necessidade do viés afirmativo do Programa Trainee Magalu. Se somos todos iguais, podemos pressupor que a cor da pele não seja diferencial em um processo seletivo. Assim, abrir uma seleção em que justamente o tom de pele seja considerado fator de exclusão vai de encontro a esse pensamento. Para validar a “injustiça” do Programa, ainda dentro do entendimento de que todos são iguais, os comentários levantam dúvidas sobre a capacidade dos possíveis selecionados ainda na apresentação do edital de abertura. Ao mencionar outros “grupos minoritários” que estariam de fora da seleção, o Grupo 1 não só se contradiz na afirmação de igualdade, como também incita os não beneficiados a diminuírem a importância da iniciativa.

Essa ação de esvaziar uma pauta que visa trazer um pouco de equidade na inserção de pessoas negras no mercado de trabalho pode ser considerada racismo, principalmente quando seu primeiro argumento é o da democracia racial.

Uma outra maneira de diminuir tanto a ação afirmativa, quanto seus beneficiários, é reduzi-la a uma piada, como podemos ver melhor no Grupo 2.

b. Grupo 2: Prática do racismo recreativo

O uso de alívio cômico através de piadas ou brincadeiras com o intuito de depreciar, menosprezar e incitar ódio a pessoas negras é conhecido como racismo recreativo, que Moreira (2019) classifica como o humor hostil que encobre nossa agressividade em relação ao outro, sendo uma forma de superar inibições sociais que

condenam expressões públicas de desprezo e ódio. É um discurso que tira um pouco do peso da ofensa, fazendo o interlocutor duvidar se não está exagerando, afinal, trata-se apenas de um gracejo.

No Grupo 2 podemos observar dois exemplos práticos desse discurso:

Quadro 2. Grupo 2: Prática do racismo recreativo

	Enunciado e marcadores	**Síntese da análise discursiva**
Comentário 7	"Eu sou branco, mas se eu enviar meu Curriculum em **papel carbono**, tenho chance de entrar ?"	Utilização do uso do papel carbono como possibilidade de se obter uma cópia "escura" do currículo
Comentário 8	"Eu concordo com tudo ,mas pelo amor de Deus ,quero voltar a chamar meus amigos negros,Afros, **sei lá** de Negão ..Posso ? Como forma **carinhosa** desde 1980 ."	Demonstração de confusão sobre como "nomear" as pessoas negras Amenização da "brincadeira"

A recreação é uma forma cruel de racismo, pois tenta retirar os argumentos de indignação ao se valer de que tudo não passou apenas de uma brincadeira.

No Grupo 2 as pessoas usam de piadas e tom ameno para camuflar discursos abertamente racistas, como insinuar que a cor seria tão importante para a ação afirmativa que bastaria estar presente em um currículo para que o candidato, branco, tivesse chances (Comentário 7); ou classificar toda essa discussão como menor ao dizer que sua única preocupação é como vai chamar os amigos negros (Comentário 8).

Quando a ação afirmativa é deixada de lado - *"Eu concordo com tudo, mas pelo amor de Deus…"* (Comentário 8) - e dá vez a uma piada, a uma preocupação que não deveria sequer ser levada em consideração nesta discussão, a ação da empresa tem sua importância reduzida a um chiste, o que coloca a discussão racial como menor, ou até mesmo indigna de ser debatida.

Tendo em vista a impossibilidade de pessoas não-brancas participarem do processo seletivo, bastaria então que seus currículos fossem enviados em outra cor? - *"Eu sou branco, mas se eu enviar meu Curriculum em papel carbono…"* (Comentário 7).

Comentários como esses parecem inocentes, mas carregam todo um apagamento da vigente situação social do país (e por que não, de muitas partes do mundo?).

Em se tratando de mercado de trabalho, o racismo recreativo contribui para que a questão racial não seja levada a sério. Ao serem confundidas com "brincadeiras", as microagressões às quais as pessoas negras são expostas ferem e dificultam uma conduta de tolerância zero nas empresas, afinal de contas, a vítima pode estar apenas exagerando, ou ainda, ter entendido errado. E é desacreditando a vítima que o sistema permanece confortável para uns e desconfortável para outros.

Mas, tão grave quanto transformar o racismo em piada é subverter sua lógica, como pode ser observado no Grupo 3.

c. Grupo 3: Crença no racismo reverso

Neste grupo as pessoas defendem a existência do que podemos chamar de racismo reverso como o equivalente à exclusão de pessoas brancas do Programa Trainee Magalu. Sendo o racismo uma forma de opressão que pressupõe poder, já podemos concluir de antemão que tal crença não procede.

Sobre o argumento que o Programa não prezou pelo "profissional merecedor", Souza (2015) explica que:

> A legitimação pela "inteligência" é um dado necessário para a violência simbólica de um tipo de dominação social que tem que legitimar os próprios privilégios por uma espécie de "talento inato", a "inteligência" das classes superiores, que "merecem" – a definição cabal da "meritocracia"–, portanto, os privilégios que efetivamente possuem (SOUZA, 2015).

Ou seja, não há problema algum quando o "merecedor" é uma pessoa branca. Seus méritos não são questionados, muito menos suas qualificações. Mas quando o escolhido é uma pessoa não-branca, algo não se encaixa. Por que essa pessoa conseguiu chegar a um lugar que "não lhe pertence"?

Observemos a dinâmica do Quadro 3:

Quadro 3. Grupo 3: Crença no racismo reverso

	Enunciado e marcadores	Síntese da análise discursiva
Comentário 9	"Acho desnecessário esse tipo de atitude, vejo isso como o **racismo inverso**. **Imagina se fosse ao contrário**, uma empresa com muito líderes negros e a mesma fizesse um programa contemplado apenas brancos. Temos que repensar certas atitudes, **cargos tem que ser entregues a pessoas capacitadas, responsáveis, lutadoras e merecedoras** e não pela cor, classe social e sobrenome. Imagina a situação do profissional **merecedor** desta vaga na empresa sendo visto que chegou lá apenas pela cor, **desmerecendo** todo trabalho e dedicação para chegar até lá. Penso que esse tipo de programa **desmerece** ainda ainda a raça negra, é tipo assim a seleção tem que ser entre vocês porque com os brancos vocês não consegue. Vamos parar de inventar esse tipo de conversa e incentivar a qualificação profissional de todos os funcionários."	Defesa direta da existência do racismo reverso Suposição de uma situação que já é realidade Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados Defesa da meritocracia
Comentário 10	"Então o racismo é legal agora? Pra acabar, **e se colocar vaga só pra brancos?** Tudo bem?"	Equiparação entre racismo reverso e ações afirmativas
Comentário 11	"**Proibir brancos é racismo**. Uma vergonha essa empresa fazer isso. Manda o presidente e toda a diretoria embora e contrata negros no lugar então."	Defesa direta da existência do racismo reverso

Ao usar comparativos como *"Imagina se fosse ao contrário"* (Comentário 9) ou *"e se colocar vaga só pra brancos"* (Comentário 10), o Grupo 3 não considera que os processos seletivos, em sua maioria, já consideram como padrão contratar apenas pessoas brancas, seja por critérios de contratação (fluência em idiomas, vivência em intercâmbios, certificações específicas) ou por opção do próprio contratante (em situações onde os currículos são equivalentes, mas a pessoa branca é escolhida na entrevista presencial por ser mais "apresentável").

Pressupor que as pessoas selecionadas não serão capacitadas - *"Imagina a situação do profissional merecedor…"* (Comentário 9); deduzir que ações afirmativas tiram o mérito do profissional - *"Penso que esse tipo de programa desmerece ainda ainda a raça negra…"* (Comentário 9); e sugerir uma inferiorização de negros em relação aos brancos - *"Manda o presidente e toda a diretoria embora e contrata negros no lugar então."* (Comentário 11) são os principais argumentos do Grupo 3 para

justificar a crença no racismo reverso. Entretanto, entendendo que o racismo demanda uma estrutura de poder e opressão, é simples concluir que não existe racismo reverso, visto que não há autocracia da raça negra sobre a raça branca.

Mas e quando a produção do discurso nos leva a acreditar que há uma forma justa e igualitária de validação de esforços vigente?

d. Grupo 4: Defesa da meritocracia

O conceito de meritocracia, também já visto anteriormente, transporta para a vítima a responsabilidade sobre o sistema opressor que a coloca em posição de desvantagem. Para os meritocráticos, a exceção sempre corrobora a regra e um caso isolado justifica e vira exemplo de "pouco esforço" por parte dos demais.

Bakhtin e Volochinov (1992) afirmam que o discurso possui duas faces: sempre procede de alguém e se dirige para alguém. Assim, é preciso observar de quem parte, a partir do que parte e para quem parte o discurso que dá sustentação aos comentários do Grupo 4.

Desde a idade escolar, a ideia do mérito nos acompanha: se estudamos, a nota alta vem por mérito; se nos comportamos, o bom passeio que fazemos ou presente que ganhamos vem por mérito. Desta forma, associamos que esforços são recompensados e que essa recompensa é proporcional ao esforço que empregamos.

O problema começa quando saímos do campo pessoal e familiar e ingressamos no mercado de trabalho. Acreditar que aquele conceito de meritocracia que carregamos da infância vai nos acompanhar, na maioria das vezes, só gera frustração. Quantas vezes já vimos, independentemente da raça, um colega de trabalho ser promovido sem qualquer explicação ou justificativa? Mérito dele mesmo chegando atrasado todos os dias? E quando um apadrinhado da alta gestão tem uma carreira meteórica, mesmo com entregas muito abaixo do restante da equipe? Mérito dele por ter um bom *network*?

Lembrando que estamos falando de comentários proferidos em uma rede social que se propõe a funcionar como uma ampla teia de network, observemos o que o Grupo 4 tem a nos dizer:

Quadro 4. Grupo 4: Defesa da meritocracia

	Enunciado e marcadores	**Síntese da análise discursiva**
Comentário 12	"Isso é péssimo, **levamos anos para sermos tratados iguais**, agora desde que começou **essa bobagem de ativismo, não sou mais tratado igual**, antes se eu fosse promovido era por **mérito próprio**, agora fica aquela impressão que foi por motivos alheios, pensem nisso antes de achar que estão ajudando, **vocês estão é atrapalhando**."	Pressuposto de uma igualdade racial que foi alcançada em algum momento Definição de ativismo como bobagem, algo que dificulta a igualdade Defesa da meritocracia Defesa de que o ativismo e/ou as ações afirmativas atrapalham
Comentário 13	"Torço para que esse programa perdure e tenha bastante eficácia e de trainee esses futuros gestores possam ter mesmo essa evolução dentro da organização. Agora, falamos tanto em direitos iguais e fica a pergunta: o que realmente está em jogo, a **capacidade** de cada um em ter seu trabalho reconhecido ou **simplesmente** a cor da pele, raça, credo ou opção sexual?"	Defesa da meritocracia
Comentário 14	"Não me candidataria neste processo seletivo independente do salário ou benefícios, a oportunidade do processo seletivo tem que ser claro e **competitivo** para todas as raças e cores, se sou mais adequado ao perfil do processo que seja por **competências.** Isso não ajuda a melhorar nossa situação sobre o preconceito, só mostrar que estaremos levantando face do vitimismo , de que não seremos capazes, e será difícil de compreender, o esforço das conquistar por **competência/mérito**. Como ideia, seja claro nos processo de seleção dos candidatos, dê a oportunidade da entrevista sem julgar pela foto de perfil.. Não colocar como requisito características visuais*, caso de discrepância social/econômica colocar capacitação como benefícios do programa.	Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados Defesa da meritocracia

	Entendo, Respeito a ideia e a importância, mas não é o que acredito.”	
Comentário 15	“E por que apenas 16% dos líderes são negros? Por que não promove-los, dar mais oportunidades internas a eles, valorizar **quem já dá o sangue** pela empresa e quer crescer, ao invés de limitar um programa de trainee pela cor de pele? Vocês já erraram aí, tendo apenas 16% dos líderes nesgros em um ambiente que mais de 50% são negros. Mas divulgar um programa de trainee desses **dá mais mídia** do que promover internamente os negros que já são funcionários, não é verdade?”	Defesa da meritocracia Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa

No Grupo 4 podemos observar como o conceito de meritocracia pode esconder um viés racista quando acredita na existência de um mérito democrático, mas que só pode ser considerado como legítimo se alcançado fora das ações afirmativas.

Pressupor que anos de luta pela igualdade: *“...levamos anos para sermos tratados iguais…”* (Comentário 12), e aqui não vamos nem considerar a equidade, são descartados por conta de ações afirmativas ou da militância beira a ingenuidade ou o mau caratismo, principalmente quando elas são classificadas como bobagem.

É importante retomar que não houve qualquer tipo de reparação histórica no contexto brasileiro a ponto de mitigar as mazelas da escravidão para a população negra e indígena. Assim, considerar que a militância ou as ações afirmativas atrapalham no lugar de ajudar: *“...desde que começou essa bobagem de ativismo, não sou mais tratado igual…vocês estão é atrapalhando.”* (Comentário 12) é esquecer todo o legado de subemprego e má remuneração a que esses povos foram submetidos.

Assim, defender a meritocracia: *“o que realmente está em jogo, a capacidade de cada um em ter seu trabalho reconhecido ou simplesmente a cor da pele, raça, credo ou opção sexual?”* (Comentário 13) é fechar os olhos para os que têm dificuldade em de fato alcançar seus méritos, pondo em xeque a capacidade de quem pode ocupar certas colocações: *“a oportunidade do processo seletivo tem que ser claro e competitivo para todas as raças e cores, se sou mais adequado ao perfil do processo que seja por competências.”* (Comentário 14) e só não ocupa por falta de acesso.

Alegar que a ação afirmativa do Programa seja apenas uma ação de marketing: *“Mas divulgar um programa de trainee desses dá mais mídia…”* (Comentário 15) tira a força e levanta dúvidas sobre a importância que as ações

afirmativas têm: será que isso realmente funciona ou tudo não passa de um pano de fundo para uma ação visando uma maior visibilidade da empresa?

Conforme já explicitado no quadro, o Grupo 4 considera que as ações afirmativas são uma falácia - *"bobagem de ativismo"* (Comentário 12), e que o ideal seria a empresa valorizar *"quem já dá o sangue pela empresa e quer crescer"* (Comentário 15), como se fosse dado o crescimento automaticamente às pessoas que ingressarem no Programa. Levantar dúvidas sobre a idoneidade do Programa - *"a oportunidade do processo seletivo tem que ser claro e competitivo"* (Comentário 14) vem no sentido de lamentar as possíveis perdas de pessoas verdadeiramente capacitadas, responsáveis e lutadoras, colocando todos os candidatos aptos a participar desse processo de fora desse seleto grupo.

Também por isso o conceito de meritocracia é frágil e não deve ser comparado enquanto antagonista às ações afirmativas, que são invalidadas com a justificativa de que falta capacidade técnica para os selecionados. E esse pensamento faz parte de uma engrenagem tão perversa e enraizada que convence, de certa forma, até mesmo pessoas que seriam beneficiadas, como vemos acontecer em diversas situações em que pertencentes a grupos lidos como minoritários acusam ações afirmativas de serem meramente assistencialistas, o que nos leva ao Grupo 5.

d. Grupo 5: Distorção sobre o conceito de ação afirmativa

As ações afirmativas pretendem reparar distorções, desigualdades sociais e práticas discriminatórias que acontecem principalmente através dos vieses inconscientes[37].

O Grupo 5 apresenta exemplos práticos de um fenômeno que pode ser observado ultimamente nas interações online: os especialistas que não são especialistas. Pessoas que não entendem, não têm familiaridade com uma determinada temática, ou ainda, desconhecem os detalhes de algum caso, mas se sentem confortáveis em apresentar sugestões e soluções:

[37] Decisões tendenciosas que são tomadas tendo por base crenças, aprendizados ou pressupostos que muitas vezes reforçam estereótipos.

Quadro 5. Grupo 5: Distorção sobre o conceito de ação afirmativa

	Enunciado e marcadores	**Síntese da análise discursiva**
Comentário 16	"Do nosso total de funcionários, mais da metade é composta por negros. Contudo, quando olhamos para nossa liderança, apenas 16% são negros. Eu não me vejo no direito de questionar sobre as dificuldades em ser negro! Porém com a frase acima eu me pergunto…não é possível **capacitar** as pessoas que já estão na companhia? Isso é no geral e não pra essa ou aquela empresa. As pessoas já estão lá, estão em cargo que não são de lideranças, o caminho não é **capacitar**??? **Eu não olhei as vagas, mas imagino** que pedi algumas coisas como formação, não sei se esse é o caminho. O que diz o mercado em relação a **formação**??? É apenas ponto de vista, eu acredito que o melhor é **ajudar capacitando**!!!"	Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados Desconhecimento do processo como um todo Pressuposto de que a ação afirmativa é assistencialista
Comentário 17	"Metade do quadro não tem condições de ser promovida e ocupar a liderança? Acho que vocês precisam começar combatendo o racismo interno que deve haver para não ter promoção de negros. Programa trainee vocês continuaram destinando o processo seletivo os **poucos negros de condições melhores**, que conseguiram concluir uma faculdade, e ainda terão o **fator humano** ao longo do processo que pode ser influenciada pela opinião pessoal dos recrutadores por trás. Deem treinamento e apliquem teste de maturidade trimestral, façam a promoção dessa metade de negros que vocês dizem ter e abram um programa que tenha **foco social e não racial**."	Afirmação subjetiva de que existam poucos negros capacitados Descrença na capacidade de pessoas negras de obterem êxito em uma seleção tradicional Defesa de ações afirmativas sociais e não raciais
Comentário 18	"A **polarização** é horrível. A Magalu está separando as pessoas."	Classificação de ações afirmativas como segregadoras
Comentário 19	"Você acha eficiente dizer ao seu **filho** que ele não deveria bater no amiguinho, dando uma surra nele? Você acha que a melhor maneira de combater o **crime** é matando os criminosos? Você acha que a melhor maneira de combater a **opressão contra a mulher** é oprimindo os homens? Você acha que a melhor maneira de combater o **privilégio** é	Equiparação de situações que não são equivalentes

	dando privilégio aos **desprivilegiados**? O que a gente tem que INVERTER É A LÓGICA, NÃO OS PERSONAGENS. Eu sei da importância da causa negra, não nego o **preconceito contra os negros**, e acho louvável a atitude da Magazine Luiza em querer corrigir essa diferença, mas a forma está equivocada. E eu não estou falando em racismo reverso, só estou dizendo que essa abordagem só separa mais negros e brancos, posicionando um lado versus o outro. E o mais grave: ela anuncia o programa trainee como um processo às cegas, **onde não serão avaliados CV**, instituição de ensino, idade, gênero… mas então, diz que a cor é excludente. Me pareceu incoerente e **marketing puro**. Se eles queriam mesmo corrigir essa diferença, eles podiam ter usado isso como um critério interno, eles podiam criar programas de treinamentos específicos para os negros que já trabalham na empresa, etc. **QUALQUER forma de discriminação é crime.**"	Amenização do racismo Defesa de que ações afirmativas não consideram as capacidades dos indivíduos beneficiados / Desconhecimento do processo como um todo Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa Classificação de ações afirmativas como discriminatórias
Comentário 20	"A gente sabe quando a empresa que o bem sobre algo e quando ela quer **lacrar**. Lamentável."	Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa

O primeiro sinal de que as pessoas do Grupo 5 desconhecem o real objetivo das ações afirmativas é quando elas afirmam que os beneficiados pelas ações afirmativas seriam menos capacitados. O segundo, é classificar ações afirmativas como uma medida meramente assistencialista. Assim, todo o discurso fica carregado de lugares comuns e frases prontas, como "*o caminho não é capacitar?"* (Comentário 16) e *"o melhor é ajudar capacitando!!!"* (Comentário 16).

Ao defender a existência de ações sociais, e não raciais, o Grupo 5 demonstra desconhecimento de um dos critérios de uma ação afirmativa que é justamente fazer o cruzamento desses atravessamentos, ou interseccionalidades (raça, classe, gênero, orientação sexual, condição física e/ou mental…). Assim, o recorte racial não pode ser deixado de lado, visto a quantidade esmagadora de pessoas negras que também têm questões sociais como dificultadores de acessos, além de serem minoria em cargos de médio e alto escalão.

Um outro ponto pertinente e bastante citado em vários comentários da campanha pode ser identificado no Grupo 5: por que abrir um processo seletivo exclusivo para pessoas negras no lugar de promover os já funcionários negros? Longe de ser um questionamento inválido, é preciso entender que uma questão não invalida

a outra. Inclusive, a sugestão de capacitar quem já está inserido no mercado de trabalho é excelente (Comentário 17), mas não em contrapartida a ações afirmativas, pois são situações diferentes. Toda e qualquer pessoa merece e deveria ter apoio na sua capacitação por parte da empresa, o que pode ser feito, também, através de ações afirmativas.

Retomando a questão dialógica do Grupo 5, quando aparecem perguntas e/ou questionamentos nos discursos: *"O que diz o mercado em relação a formação???"* (Comentário 16); *"Metade do quadro não tem condições de ser promovida e ocupar a liderança?"* (Comentário 17) e *"Você acha que a melhor maneira de combater o privilégio é dando privilégio aos desprivilegiados?"* (Comentário 19), há uma tentativa de divisão de responsabilidade com o leitor, visto que a indagação induz a uma resposta que confirma o pensamento e a visão do comentarista, mas sem ser taxativo

De forma muito parecida, ao afirmar que *"Eu não olhei as vagas, mas imagino…"* (Comentário 16) e *"...onde não serão avaliados CV…"* (Comentário 19), há o pressuposto de que em um processo de ação afirmativa não há rigor na seleção, reforçando a teoria já discutida anteriormente da Meritocracia.

Chama atenção a forma como o Comentário 19 vai construindo um elo com o leitor ao fazer a comparação de situações completamente antagônicas: educação de filhos - *"Você acha eficiente dizer ao seu filho que ele não deveria bater no amiguinho dando uma surra nele?"*; combate ao crime - *"Você acha que a melhor maneira de combater o crime é matando os criminosos?";* luta contra a opressão - *"Você acha que a melhor maneira de combater a opressão contra a mulher é oprimindo os homens?";* privilégios - *"Você acha que a melhor maneira de combater o privilégio é dando privilégio aos desprivilegiados?"*. Entretanto, todas essas situações são listadas com o objetivo de conduzir ao lugar de diminuição da importância de ações afirmativas: *"O que a gente tem que INVERTER É A LÓGICA, NÃO OS PERSONAGENS."*.

Inclusive o uso de artifícios como caixa alta, múltiplas interrogações e vocabulário popular ajudam a criar uma proximidade com o leitor, seja pelo reforço de algo taxativo: *"QUALQUER discriminação é crime."* (Comentário 19); pela incredulidade: *"As pessoas já estão lá, estão em cargo que não são de lideranças, o caminho não é capacitar???"* (Comentário 16) ou pelo lugar comum: *"A gente sabe quando a empresa que o bem sobre algo e quando ela quer lacrar."* (Comentário 20).

A indignação do Grupo 5 com o Programa é tanta, que a discordância precisa vir acompanhada de dicas, soluções que não existiriam se de fato os processos seletivos fossem igualitários e se tivéssemos a equidade como regência.

É possível observar quase que um pedido de desculpas, uma maneira de legitimar o que está sendo dito, na tentativa de se isentar da pecha de racista, embutido no discurso: *"Eu não me vejo no direito de questionar sobre as dificuldades em ser negro!"* (Comentário 16) - mas ainda assim, questiona.

Em outro, há uma crítica acompanhada de manual para ações afirmativas: *"Deem treinamento e apliquem teste de maturidade trimestral, façam a promoção dessa metade de negros que vocês dizem ter e abram um programa que tenha foco social e não racial."* (Comentário 17) - a solução para a desigualdade racial nas empresas está desenhada, só não faz quem não quer. Logo, de acordo com esse discurso, não seria necessário nenhum tipo de pesquisa ou estudo sobre as ações afirmativas, uma vez que as respostas para a desigualdade já estão nas empresas.

Lamentar a ação afirmativa apresentada, diminuindo sua efetividade ao reduzi-la a um case de marketing (Comentário 20) foi um discurso presente em vários comentários. Mas o que levaria a comparação de um processo seletivo afirmativo a uma estratégia corporativa de visibilidade de marca?

e. **Grupo 6: Defesa de ação de marketing**

Entendendo que o Programa virou assunto e ganhou notoriedade principalmente por conta das inúmeras críticas a que foi exposto, dentre os questionadores, um discurso se destacou: os que acreditaram em uma suposta "verdadeira intenção" de marketing por parte do Magalu, que teria agido impulsionado pelo propósito de tão somente melhorar sua imagem mercadológica.

A descrença, ou o desconhecimento, sobre o real poder de inclusão que as ações afirmativas podem proporcionar aos grupos beneficiados por suas políticas e a mercantilização das pautas sociais, muito utilizada ultimamente, podem ser duas das várias possíveis interpretações para a leitura do Grupo 6.

Tendo em mente que o discurso é o de crítica ao Programa, o argumento de que na verdade tudo não passaria de uma manobra para que o Magalu virasse assunto e estivesse "em alta" não só tira o crédito da ação como deixa em dúvida sua efetividade. É uma maneira muito sutil de engrossar o coro contra as ações

afirmativas, quebrando seu pretexto de dentro para fora eclodindo uma onda de enunciados que se mantém no lugar comum, e confortável, de rejeitar tudo o que se pretende trazer mudança, por mais efêmera que ela seja:

Quadro 6. Grupo 6: Defesa de ação de marketing

	Enunciado e marcadores	**Síntese da análise discursiva**
Comentário 21	"Infelizmente, **esse programa** é o atestado de que a Magalu **não promove a igualdade racial.** E não é um programa de trainee que vai resolver esse problema, nem mudar a postura da empresa. A questão é muito mais profunda. Na minha opinião, esse tipo de comunicação soa muito mal, como mea culpa. **Tiro no pé**. Mais parece uma **auto promoção** pra tentar ganhar **audiência** e **aumentar vendas** junto ao público-alvo. Esse é o caso mais emblemático de 2020 de ação e, principalmente, de comunicação que **deu errado**. E não foi pouco errado não. Muita polêmica, muita explicação e **nenhuma contribuição** de fato para a questão racial (e principalmente econômica) no Brasil."	Descrença na efetividade da ação Pressuposto de um efeito contrário ao objetivo da ação Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa Desconhecimento do processo como um todo
Comentário 22	"Eu vi como **puro marketing**, é um monte de gente caindo nessa. É apenas modinha se causar… que **bola fora**… e um monte de inocente apoiando esse absurdo da Magazine Luiza."	Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa Desconhecimento do processo como um todo
Comentário 23	"Acho incrível que o racismo seja debatido e combatido pela população e pelas grandes corporações, de modo cotidiano, mas quando vejo pelos olhos da vida "real", o que há de fato é uma **ação de mkt milimetricamente planejada**, desde a repercussão, dos ataques aos elogios, até o que acredito ser **o foco** que **na verdade** é a conversão de leads e geração de relevância para a marca, acho que isso desidrata toda dignidade e honradez de uma causa tão nobre quanto o combate ao racismo."	Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa Desconhecimento do processo como um todo
Comentário 24	"Ao invés de engolir com farinha essa **jogada de marketing** da oligarca em orgia com o poder de Brasília, que criou um programa para **gerar barulho** em rede social, com **fundamentos errados**, e quem sabe ganhar uns prêmios irrelevantes de "boa empresa para se trabalhar" na vã esperança de	Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa

	vender mais meia dúzia de papéis na bolsa para quem não entende bulhufas de mercado e economia, e que terá nenhum impacto real na estrutura da empresa, que tal ver o que gente esclarecida diz sobre o tema? https://www.gazetadopovo.com.br/vozes/paulo-cruz/trainee-magalu-racismo-marketing/ 'Trainee no Magalu: tudo que a empresa quer, nada de que a sociedade precisa'"	Desconhecimento do processo como um todo / Classificação de ações afirmativas como ineficazes
Comentário 25	"Mais uma **estratégia de marketing** muito bem elaborada, **que não possui nenhum fundamento Legal**, mas que vai de encontro com um tema polêmico e bem atual. Como vejo nos comentários vem cumprindo o seu papel. É como diz o ditado popular: " Falem bem ou falem mal, falem de mim"."	Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa Pressuposto de uma ilegalidade da ação
Comentário 26	"Quando se joga  para as galinhas …..queriam chamar atenção, e conseguiram, agora as marionetes ficam se.degladiando enquanto a proprietária rubra **tira dividendos** do fato ocorrido, caring less to you all damn puppets, wake up you morons wake up .. u R being manipulated, these folks don't give a damn ..to no-one…"	Pressuposto de uma ação de marketing como objetivo principal do Programa

É possível notar no Grupo 6 que o primeiro ponto é não concordar com a ação: *"Infelizmente, esse programa é o atestado de que a Magalu não promove a igualdade racial."* (Comentário 21). Para justificar essa discordância, sem perder a pseudopreocupação com as causas sociais, algumas alegações são apresentadas: *"A questão é muito mais profunda."* (Comentário 21); *"...e um monte de inocente apoiando esse absurdo da Magazine Luiza."* (Comentário 22) e *"...acho que isso desidrata toda dignidade e honradez de uma causa tão nobre quanto o combate ao racismo."* (Comentário 23). Verificamos o lugar comum nos aspectos de criticar um problema, afirmando que ele existe, que é um grande problema, mas que o que está sendo feito não resolve esse problema, mesmo sem dar nenhuma pista ou caminho de qual seria a solução para sua resolução: *"Muita polêmica, muita explicação e nenhuma contribuição de fato para a questão racial (e principalmente econômica) no Brasil."* (Comentário 23).

Podemos observar, também, o uso de um vocabulário desqualificador a partir de um lugar enunciativo de expert no campo dos negócios: *"Ao invés de engolir com farinha essa jogada de marketing…vender mais meia dúzia de papéis na bolsa para quem não entende bulhufas de mercado e economia…"* (Comentário 24), além de um

despeito sem qualquer tipo de embasamento carregado de preconceito, achismos e com ares de superioridade: *"Quando se joga 🥚 para as galinhas …..queriam chamar atenção, e conseguiram, agora as marionetes ficam se.degladiando…"* (Comentário 26).

Nesse caso, para o Grupo 6, quem apoia, ou elogia a ação, é visto como inocente, bobo, ignorante (no sentido de sem conhecimento), marionete: *"Mais parece uma autopromoção pra tentar ganhar audiência e aumentar vendas junto ao público-alvo."* (Comentário 21); *"Eu vi como puro marketing, é um monte de gente caindo nessa."* (Comentário 22); *"...até o que acredito ser o foco que na verdade é a conversão de leads e geração de relevância para a marca…"* (Comentário 23). Já quem discorda, é sábio, esperto, inteligente, sagaz e detentor de um grande conhecimento que o coloca em lugar de trazer luz aos que estão nas trevas: *"...mas quando vejo pelos olhos da vida 'real'"...* (Comentário 23); *"...que tal ver o que gente esclarecida diz sobre o tema?"* Comentário 24); *"...wake up you morons wake up .. u R being manipulated*[38]*…"* (Comentário 26).

A interação do Grupo 6 funciona de forma a não apenas alertar de que há algo errado com a ação, mas também de se colocar em um lugar de quem já identificou o erro e agora quer trazê-lo à tona. Mais uma vez, apontar direta e publicamente que uma empresa como a Magalu cometeu um erro propositadamente: *"Na minha opinião, esse tipo de comunicação soa muito mal, como mea culpa."* (Comentário 21); *"...e quem sabe ganhar uns prêmios irrelevantes de 'boa empresa para se trabalhar'..."* (Comentário 24), em uma rede social, é um exercício de exposição ao qual as pessoas deste grupo se propuseram a participar com muita tranquilidade. Não fosse a pauta racial, haveria tamanha comoção e coragem?

E por falar em coragem, a despeito de toda a enxurrada de críticas às quais o Programa esteve envolvido, houve um grupo, pequeno, mas não menos expressivo, que viu com bons olhos a iniciativa.

[38] Em tradução livre, "Acordem, seus idiotas, acordem. Vocês estão sendo manipulados".

f. Grupo 7: Apoio ao Programa

Em um primeiro momento pode-se ter a falsa sensação de que o Programa Trainee Magalu 2020 não teve quem o defendesse ou apoiasse, pois tudo o que temos em mente é o quanto foram agressivas suas críticas.

Entretanto, o Grupo 7 reúne pessoas que identificaram na ação uma tentativa de mitigar os efeitos do racismo no meio empresarial, mesmo que com um olhar crítico à iniciativa:

Quadro 7. Grupo 7: Apoio ao Programa

	Enunciado e marcadores	**Síntese da análise discursiva**
Comentário 27	"Eu vivi para ver isto, **muitos não entendem**, outros tentam desqualificar nossa luta diária, **dizem ser "mimimi"**, ver que uma empresa da envergadura da Magalu revendo teus atos, olhando para dentro da empresa **e mesmo com tanta gente contra este movimento**, resolver corrigir uma discrepância, não tem preso, surge em mim uma **esperança** de que este mundo pode ser melhor para minha filha! Parabéns @magalu"	Demarcação de um lugar solitário de dor Demonstração de conhecimento de posicionamento contrário à maioria Crença na melhoria da atual situação
Comentário 28	"Muito bacana a iniciativa, parabéns! **As pessoas gostam de criticar** e não vê a realidade da maioria da empresas, eu não conheço nenhum trainee negro. Magalu fazendo **total diferença** nesse ano de 2020."	Demonstração de conhecimento de posicionamento contrário à maioria Crença na melhoria da atual situação
Comentário 29	"Penso que existe jogo de **marketing**, óbvio. Mas não pode negar a força dos movimentos representativos… **isso é o que importa**."	Pressuposto de uma ação de marketing como um dos objetivos do Programa Demarcação de um bem maior como resultado da ação
Comentário 30	"Ouvi esses dias em um vídeo que se fossem vagas de auxiliar de serviços gerais destinadas apenas aos negros ninguém reclamaria, e percebi o quanto é verdade. **Aos indignados e inconformados** é uma pena mas aos negros vibro junto essa **grande vitória**, histórias cheias de lutas, humilhações e mortes merece novos caminhos. Parabéns Magazine Luiza, minha **total admiração**."	Demonstração de conhecimento de posicionamento contrário à maioria Crença na melhoria da atual situação

É possível identificar no interdiscurso do Grupo 7 um lugar de admiração positiva com a empresa: "*Eu vivi para ver isto…uma empresa da envergadura da Magalu…"* (Comentário 27); *"Magalu fazendo total diferença…"* (Comentário 28); *"Parabéns Magazine Luiza, minha total admiração."* (Comentário 30) e de admiração negativa com a repercussão do Programa: *"e mesmo com tanta gente contra este movimento…"* (Comentário 27); *"As pessoas gostam de criticar…"* (Comentário 28); *"Aos indignados e inconformados é uma pena…"* (Comentário 30).

Destaque para o discurso de esperança que é projetado para futuras gerações: *"...surge em mim uma esperança de que este mundo pode ser melhor para minha filha!"* (Comentário 27); a descrença em uma ação puramente social: *"Penso que existe jogo de marketing, óbvio."* (Comentário 29) e a constatação de que o cargo oferecido chamou mais atenção do que seria em um processo comum exclusivo para pessoas negras: *"Ouvi esses dias em um vídeo que se fossem vagas de auxiliar de serviços gerais destinadas apenas aos negros ninguém reclamaria, e percebi o quanto é verdade."* (Comentário 30).

A interação no Grupo 7 funciona muito além da defesa da empresa, mas no sentido de reforçar a importância das ações afirmativas e no quanto iniciativas como essas podem fazer a diferença, se não para as gerações presentes, mas para as futuras.

O discurso de dor, de uma luta solitária, mesmo que sentida por muitos: *"Eu vivi para ver isto, muitos não entendem, outros tentam desqualificar nossa luta diária, dizem ser 'mimimi'"* (Comentário 27) é o que considero a principal marca deste grupo. É doloroso e cansativo ter de dizer sempre o óbvio, enquanto se briga por condições mínimas de igualdade de oportunidades, tendo suas reais e significativas reclamações reduzidas a queixas infundadas e menosprezadas.

Ao longo dessa análise, que pode parecer extensa para quem está tendo contato pela primeira vez com a repercussão que o Programa Trainee Magalu 2020 teve, mas que é apenas um recorte da infinidade de comentários, dos mais variados tipos, que foram feitos, tivemos contato com as implicações (implícitas e explícitas) de como o racismo opera nos ambientes corporativos. Para o bem, ou para o mal, as pessoas aqui representadas por meio dos seus discursos, trabalham em lugares onde reproduzem, cotidianamente, os signos ideológicos que foram apresentados.

Conforme o pensamento de Maingueneau (1984) que espaços discursivos são recortes discursivos que o analista isola no interior de um campo discursivo tendo em vista propósitos específicos de análise, e reforçando que os comentários aqui apresentados são uma amostra de todos os que foram feitos sobre o Programa, considero importante destacar três pontos:

a) Temas polêmicos sempre viralizam e, no atual cenário midiático, se tornar viral é sinônimo de sucesso, seja lá pelo motivo que for. Assim, podemos classificar o Programa Trainee Magalu 2021 um grande case de sucesso;

b) Até para manter o engajamento, a empresa se mostrou bastante ativa nas redes, respondendo vários comentários. A única temática abordada que foi ignorada era a que acusava o Magalu de estar agindo com propósitos de marketing, e não social;

c) A 15ª Vara do Tribunal Regional do Trabalho de Brasília julgou, em novembro de 2022, como improcedente um processo contra o Programa Trainee Magalu 2021, exclusivo para pessoas negras. A juíza considerou que o incentivo racial em processos seletivos não é discriminatório, uma vez que demonstra iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade de oportunidades:

> É incontroverso que o Brasil prevê a possibilidade de adoção das ações afirmativas, tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo (Sentença em favor do Magazine Luiza).

Ressalto que em setembro de 2020 o Ministério Público do Trabalho em São Paulo indeferiu várias denúncias por suposta discriminação no Programa recebidas contra o Magalu por considerar que não houve violação trabalhista, mas ação afirmativa de reparação histórica[39].

Enquanto pesquisadora, a análise desses comentários foi extremamente proveitosa e trouxe uma riqueza de dados que talvez nem possam ser aprofundados completamente em uma dissertação. Já como uma profissional mulher e negra, inserida no mercado de trabalho há 20 anos, foi uma tarefa árdua e dolorida, um revisitar de dores vividas e adormecidas. Alguns argumentos e termos já foram

[39] Disponível em: https://ceert.org.br/noticias/44769/%EF%BB%BFcaso-magalu:-trainee-exclusivo-para-negros-nao-fere-legislacao,-decide-juiza . Acesso em: 9/11/2022.

utilizados e/ou dirigidos diretamente a mim, tanto por pares, quanto por chefias, passando por vários recrutadores.

Este trabalho, muito além de acadêmico, também serviu para me fazer identificar, reanalisar e reclassificar muitas das experiências passadas, até então lidas como falta de sorte, implicância e demérito próprio, inexperiência, falta de preparo. As engrenagens do racismo são programadas para o pensamento, e reprodução, dessa forma. Por isso a importância de ocupar espaços, ou construir novos, levantando esse debate e reinserindo na conversa quem nunca esteve de fora dela, só não era ouvido.

É importante ressaltar também que muitos dos comentários que foram apresentados poderiam estar agrupados em várias outras categorias e que isso não tira o mérito da análise, pelo contrário, a torna mais rica, visto que, em um universo de 30 opiniões muitos desses discursos se repetem, se auxiliam e se justificam. Inclusive, uma dinâmica proposta ao leitor é montar uma classificação diferente da apresentada neste trabalho, comprovando os pontos levantados por esta dissertação.

Parabéns, você foi aprovado (Conclusão)

Eu fui apresentada ao Programa Trainee Magalu 2021 através dos comentários que o criticavam no Twitter e fiquei bastante incomodada, tanto que transformei esse incômodo em um projeto de pesquisa. O racismo escancarado que aqueles discursos carregavam, que eu associava ao caráter informal da rede do passarinho azul, me fizeram optar por estudar esse fenômeno de comunicação.

A descrença no interesse meramente social do processo seletivo podia ser verificada no interdiscurso dos comentários que questionavam os motivos da divulgação e do acompanhamento digital do Programa, classificando-os como midiáticos. Outro segmento de interdiscurso acusava a ação de praticar "racismo reverso", utilizando para isso argumentos retirados de discursos que defendem a meritocracia, a democracia racial e que confundem racismo com discriminação e preconceito.

Talvez uma grande contribuição para essa agitação nas redes tenha sido a própria divulgação da campanha, que adotou um discurso com tom religioso (*"No Magalu, a gente joga limpo…Temos que confessar uma coisa…Algo está errado! Então, vamos corrigir"*), que aponta para uma espécie de pecado a ser expiado, com uma autocrítica passiva de identificar um problema interno - poucos líderes negros -, mas que conta com a terceirização da responsabilidade em corrigir esse problema, que seria a inserção de novas pessoas negras, o que pode ser lido como "assuntos de negros que apenas negros podem resolver".

Um outro aspecto, ainda relacionado à divulgação da campanha, foi que o Magalu não confirmou, nem negou, a fama que lhe foi atribuída de primeira empresa que tratou da temática racial de maneira espontânea, sem ser por força da Lei.

Se a agressividade e o tom dos comentários sobre o Trainee Magalu 2021 já haviam chamado minha atenção no Twitter, quando fui apresentada ao Linkedin fiquei mais surpresa ainda com a tranquilidade com que a maioria dos usuários, contrários ao processo seletivo, utilizaram de discursos de cunho racista em seus perfis pessoais e profissionais. Ora, se aquelas pessoas não sentem nenhum tipo de constrangimento em expor publicamente seus argumentos carregados de preconceitos em uma rede social que tem um cunho formal e que visa divulgar uma aparência de empregabilidade, seriedade e aceitação pública de seus usuários, qual será o comportamento dessas mesmas pessoas em seus locais de trabalho, em suas empresas, nos processos seletivos que comandam?

Tirando o foco do lançamento da campanha em si e passando para o que de fato me chamou a atenção, eu decidi fazer um paralelo entre aqueles discursos e a dificuldade de inserção, manutenção e promoção de corpos negros nos ambientes corporativos. Para isso, eu precisava entender como a construção social da população brasileira era a linha que costurava a maior parte daqueles comentários.

O universo dos comentários era imenso e, num primeiro momento, eu o reduzi drasticamente para que eu pudesse apontar todas as incongruências que eu enxergava naqueles discursos. Acontece que eu tinha um ponto a provar e para isso era preciso uma amostragem um pouco maior. Desta forma, cheguei ao número de 30 comentários.

Corpus definido, era o momento de definir também qual estratégia seria utilizada para demarcar o meu ponto de vista. Entendi que, mesmo fazendo parte de uma espinha dorsal de argumentos racistas, era possível categorizar esses 30 comentários de maneira a evidenciar os discursos que os aproximavam.

Assim, decidi separá-los em seis grupos, quatro que conversam com os ideais da democracia racial, do racismo recreativo, do racismo reverso e da meritocracia e dois que deslegitimam a ação, seja por distorcer o conceito de ação afirmativa ou por deduzir que toda a ação foi apenas uma jogada de marketing. No entanto, senti que faltava uma representação dos (poucos) comentários que apoiaram a iniciativa, e com isso intervi com mais um grupo.

Após a categorização, eu precisava destacar os enunciados racistas daqueles comentários, compará-los aos conceitos que nortearam a construção sociológica brasileira e explicitar como essa combinação afeta diretamente corpos negros no meio corporativo.

Reforçando que existe um interdiscurso maior que exemplifica o funcionamento discursivo do racismo no Brasil, a partir do agrupamento de determinados enunciados eu consegui fazer cruzamentos simples com os argumentos e as concepções falaciosas que circulam em nosso meio. Desta forma, partindo dos enunciados para os discursos, obtive a seguinte configuração inicial:

a) *"É triste saber que ainda nos classificam, nós que ainda somos um povo advindo de uma linda e rica mistura de raças…"* -> Mito da democracia racial;
b) *"Eu sou branco, mas se eu enviar meu Curriculum em papel carbono, tenho chance de entrar?"* -> Racismo recreativo;
c) *"Proibir brancos é racismo"* -> Racismo reverso;

d) *“Isso não ajuda a melhorar nossa situação sobre o preconceito, só mostrar que estaremos levantando face do vitimismo, de que não seremos capazes, e será difícil de compreender, o esforço das conquistas por competência/mérito”* - Meritocracia;
e) *“É apenas ponto de vista, eu acredito que o melhor é ajudar capacitando!!!”* -> Distorção sobre o conceito de ação afirmativa;
f) *“Mais uma estratégia de marketing muito bem elaborada…”* -> Defesa de ação de marketing;
g) *“Aos indignados e inconformados é uma pena mas aos negros vibro junto essa grande vitória…”* -> Apoio ao Programa.

Com esses exemplos extraídos da análise é possível perceber que não se trata de nenhum discurso novo, muito pelo contrário. Todos nós, pessoas negras ou não, independentemente da idade e da condição social, já ouvimos coisas bem parecidas. A naturalidade com que esses discursos aparecem, e se perpetuam, principalmente, mas não só, no meio empresarial, reforça como a manutenção de privilégios faz parte do sistema dominado pela branquitude, conforme mencionado ao longo deste trabalho. Sistema esse que Cida Bento[40] (2022) chama de pacto narcísico da branquitude e que possui um componente de autopreservação, uma reação branca ao questionamento que vem da voz negra sobre esse lugar de supremacia branca. A repetição de discursos reforça estereótipos e os transforma em verdade. O pacto funciona como uma defesa ao privilégio branco, que é ocupar os lugares mais qualificados, sendo essa ocupação entendida como mérito.

O que poderia parecer óbvio revelou (mais) uma faceta cruel do racismo e suas engrenagens. A falta de cuidado e compromisso com pautas identitárias e pertencentes a grupos lidos socialmente como minoritários nos traz ao nosso atual cenário, que mantém pessoas negras, quando contratadas, em cargos não condizentes com suas formações, privadas de ascensão financeira por não terem acesso a oportunidades como pessoas brancas. E quando são tomadas ações para tentar mitigar esse efeito, essas ações são criticadas, menosprezadas e, no mínimo, classificadas como assistencialistas, reforçando o discurso de que corpos negros são dignos de pena e que precisam de corpos brancos que os salvem.

[40] Doutora em Psicologia e uma das fundadoras do CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, que lançou em 2022 a obra O Pacto da Branquitude, onde discute o discurso meritocrático que privilegia pessoas brancas no mercado de trabalho.

É bom lembrar que não houve qualquer tipo de moderação por parte dos administradores do Linkedin sobre os comentários mais explícitos ou incitadores, o que aumentou a aceitação pública de seus integrantes dos muitos conteúdos racistas que se apresentaram. A bolha social que unia e incentivava essas pessoas, muitas vezes, desestimulava a apresentação de argumentos contrários. Vários comentários, principalmente os mais agressivos, iam formando "cachos" de outros comentários com discursos de apoio. Dificilmente seria encontrado alguém defendendo o Programa ou fazendo um contraponto ao que estava sendo dito naquele tópico, comportamento bastante comum nas redes sociais quando se trata de outras pautas.

A leitura que pode ser feita desse comportamento é a de que as discussões que envolvem as questões raciais são menores, distantes, de responsabilidade de um grupo minoritário em específico e que podem ser tratadas com pouca ou nenhuma importância. A diferença está intrinsecamente ligada à como outras pautas, machismo e homofobia, por exemplo, são apresentadas na mesma rede social, assim como o nível dos comentários referentes, o que acaba refletindo também em como a sociedade se comporta fora da internet e sua dificuldade no entendimento do que é considerado liberdade de expressão e do que é considerado crime.

Um adendo a este ponto é a discussão sobre a Lei das Fake News[41], que muitos classificam como censura, em meio a tantos casos de propagação de crimes cibernéticos. É preciso que se chegue a uma conclusão sobre a necessidade de moderação e de responsabilização dessas grandes empresas de tecnologia em relação aos conteúdos que circulam em suas plataformas, com destaque para os discursos de ódio racial.

A despeito das críticas e das intenções, assunto do qual este trabalho não trata por não fazer parte do escopo de uma análise do discurso, a ação afirmativa contribuiu, à sua maneira, para a luta antirracista dentro dos ambientes corporativos. Quando uma empresa da envergadura do Magazine Luiza resolve comprar essa briga de bancar um processo seletivo afirmativo de alcance nacional, acaba por encorajar outras empresas, de inúmeros segmentos, a fazer o mesmo. Neste caso, muito além do engajamento, o retorno financeiro e de reputação estimulam mais empresários a seguirem o mesmo caminho.

A polêmica do processo seletivo do Programa Trainee Magalu 2021, exclusivo para pessoas negras, talvez só tenha acontecido por envolver a questão racial,

[41] Projeto de Lei nº 2630, de 2020, que institui a Lei Brasileira de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet.

componente norteador da formação social brasileira, mas tratada como assunto de menor importância, mimimi ou vitimismo por grande parte da população.

Eu, enquanto mulher negra inserida no mercado de trabalho, já passei por inúmeras das situações presentes nos comentários categorizados. Já ouvi, pessoalmente, de muitos pares, chefias e contratantes, discursos muito próximos, quando não idênticos. Sem sombra de dúvidas foi uma jornada rememorar essas experiências, mas agora como pesquisadora.

Compreendendo que uma dissertação não pretende, por sua natureza acadêmica, dar resposta para todas as perguntas que suscita, espero que, minimamente, ao se deparar com os comentários aqui elencados e suas análises, o leitor possa identificar como determinados discursos, por mais sutis que possam parecer, são agressivos, preconceituosos, racistas e contribuem, quando utilizados nos ambientes executivos, para a manutenção de todo um sistema que se perpetua sem considerar uma igualdade de direitos e oportunidades.

Assim, acredito que este trabalho possa contribuir para o combate ao racismo no ambiente corporativo tanto pela identificação dos discursos no meio empresarial, considerados por muitos como inofensivos, e por vezes transformados em vitimismo por parte de quem os denuncia, quanto pelo reforço de se discutir cada vez mais a importância do estímulo ao letramento racial. Estamos em 2023 e é inadmissível que uma pessoa minimamente alfabetizada alegue não encontrar material para se informar sobre a temática. O lugar do não fazer, não tomar ciência, e consciência, neste caso, pode significar apenas descaso com a questão, o que permite, de pronto, uma leitura simplista de ignoro, logo, não existe.

Entendendo que o que parece o fim de um processo seletivo na verdade é o início de uma nova jornada, tanto para a contratada, quanto para o contratado, as conclusões deste trabalho não o encerram, mas procuram apresentar possibilidades de desdobramento para que ele se transforme em outras jornadas (não somente) acadêmicas, como estímulo ao aprofundamento do letramento racial; cumprimento das Leis já existentes de tipificação e criminalização do racismo e suas vertentes; estudos mais aprofundados e comprometidos com o processo de inclusão racial; identificação e eliminação dos vieses inconscientes durante um processo seletivo; e infiltração no pacto da branquitude com consequente empoderamento de profissionais negros em seus ambientes corporativos.

Carta de Recomendação (Referências)

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

BARBOSA, Lívia. **Meritocracia e sociedade brasileira**. Pensata, Revista de Administração de Empresas - RAE - FGV-EAESP, São Paulo, V. 54, nº 1, jan.-fev., 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/C474BqZtDmvLxcxNtQR38Vg/?format=pdf&lang=pt . Acesso em: 15, maio, 2023.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989. Disponível em: http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/94143/mod_resource/content/1/Bourdieu%20-%20O%20Poder%20Simb%C3%B3lico.pdf. Acesso em: 22, jan., 2022.

BRAIT, Beth (org.). **Bakhtin, dialogismo e construção do sentido**. Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 1997.

BRANDÃO, Helena H. Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. 2ª ed. rev. – Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2004.

BRASIL. **Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890**. Promulga o Código Penal. Sala das sessões do Governo Provisório, 11 de outubro de 1890, 2º da República. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-847-11-outubro-1890-503086-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Promulga%20o%20Codigo%20Penal.&text=Art.,que%20n%C3%A3o%20estejam%20previamente%20estabelecidas. Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Palácio do Rio de Janeiro, 13 de maio de 1888, 67º da Independência e do Império. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art. Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968**. Lei do Boi. Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. Diário Oficial da União - Seção 1 - 4/7/1968, Página 5537 (Publicação Original). Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-norma pl.html#:~:text=Lei%20do%20Boi,nos%20estabelecimentos%20de%20ensino%20agr%C3%ADcola.&text=Vide%20Norma(s)%3A,Executivo)%20%2D%20(Regulamenta%C3%A7%C3%A3o). Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, 5 de janeiro de 1989; 168º da Independência e 101º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20os%20crimes%20resultantes%20de,de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor. Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Brasília, 9 de janeiro de 2003; 182º da Independência e 115º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, nº 9.029, de 13 de abril de 1995, nº 7.347, de 24 de julho de 1985 e nº 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, 20 de julho de 2010; 189º da Independência e 122º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm . Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 29 de agosto de 2012; 191] da Independência e 124º da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm . Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Portaria nº 992, de 13 de maio de 2009**. Institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html . Acesso em: 20, mar., 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2630, de 2020.** Institui a Lei Brasileira de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141944 . Acesso em: 15, maio, 2023.

CÉSAIRE, Aimé. **O discurso sobre a Negritude**. Miami: Nandyala, 1987.

CONFERÊNCIA DE DURBAN. UNFPA Brasil. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/pt-br/conferencia-de-durban Acesso em: 20, mar., 2023.

COUTO, Marcus. **Ações da Magazine Luiza sobem após anúncio de vagas de trainees só para negros**. Yahoo Finanças, 2020. Disponível em: https://br.financas.yahoo.com/noticias/programa-de-trainee-exclusivo-para-negros-fez-acoes-da-magalu-subirem-141154364.html#:~:text=Desde%20a%20%C3%BAltima%20sexta%2Dfeira,cerca%20de%202%2C6%25. Acesso em: 20, jan., 2021.

CUNHA, Joana. **Magalu dobra número de contratados em trainee de negros, após ataques**. Folha de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/magalu-dobra-numero-de-contratados-em-trainee-de-negros-apos-ataques.shtml> . Acesso em: 20, jan., 2021.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. Aula inaugural no Collége de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. Tradução: Laura Fraga de Almeida Sampaio. São Paulo: Loyola, 1996.

GABLER, Louise. **Lei do Ventre Livre.** Arquivo Nacional. Memória da Administração Pública Brasileira, 2016. Disponível em: http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/286-lei-do-ventre-livre . Acesso em: 20, mar., 2023.

GABLER, Louise. **Lei dos Sexagenários**. Arquivo Nacional. Memória da Administração Pública Brasileira, 2016. Disponível em: http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/280-lei-dos-sexagenarios . Acesso em: 20, mar., 2023.

GIORGI, Maria Cristina. **Da Escola Técnica à Universidade Tecnológica**: o lugar da educação de nível médio no PDI do Cefet/RJ. 2012. Tese (Doutorado em Estudos Linguísticos) Instituto de Letras – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

GLOBOPLAY. Entrevista Branquitudes - T1:E2 - **O que é o Pacto Narcísico da Branquitude?** - Cida Bento. Disponível em: https://globoplay.globo.com/v/9081632/ . Acesso em: 15, maio, 2023.

GLOBONEWS. **Em 30 anos, apenas 244 processos de racismo e injúria racial chegaram ao fim no RJ**. G1, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/em-30-anos-apenas-244-processos-de-racismo-e-injuria-racial-chegaram-ao-fim-no-rj.ghtml . Acesso em: 7, maio, 2023.

GOMES, Evandro Silva. **Juventude Negra e Mercado de Trabalho:** as principais barreiras na busca por um emprego, na perspectiva de egressos do Jovem Aprendiz da Pastoral do Menor. 2022. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET, Rio de Janeiro, 2022.

HABERMAS, Jürgen. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

HABERMAS *apud* HERRERO, Xavier. **Racionalidade comunicativa e modernidade**. Disponível em: http://faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/viewFile/1969/2271 . Acesso em: 22, jan., 2022.

HALL, Stuart. **Raça, o significante flutuante**. Traduzido de Liv Sovik, em colaboração com Katia Santos. Disponível em: http://revistazcultural.pacc.ufrj.br/raca-o-significante-flutuante%EF%80%AA/. Acesso em: 13, maio, 2022.

INDIQUE UMA PRETA. Disponível em: https://indq.gupy.io/ . Acesso em: 22, jan., 2022.

LINKEDIN. Disponível em: https://about.linkedin.com/pt-br?lr=1 . Acesso em: 08, jan., 2021.

MAGALU ABRE SEGUNDO PROGRAMA DE TRAINEES EXCLUSIVO PARA PROFISSIONAIS NEGROS. O Globo, Economia, 2021. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/magalu-abre-segundo-programa-de-trainees-exclusivo-para-profissionais-negros-25207067> . Acesso em: 11, out., 2021.

MAGALU, Canal da Lu. **Legado: O Programa de Trainee Magalu exclusivo para negros (pretos e pardos)**. Youtube, nov., 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_Z0ovbveEkI&t=68s . Acesso em: 22, jan., 2022.

MAGAZINE LUIZA É UM DOS ASSUNTOS MAIS COMENTADOS NO TWITTER. Infomoney, Estadão Conteúdo, 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/magazine-luiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-no-twitter/>. Acesso em: 20, jan., 2021.

MAINGUENEAU, Dominique. **Gênese dos discursos**. Tradução de Sírio Possenti. Curitiba: Criar, 2005.

MOEHLECKE, Sabrina. **Ação Afirmativa**: História e Debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa, nº 117, nov./2002, Universidade de São Paulo

MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Pólen, 2019.

MUNANGA, Kabengele. **Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil:** fundamentos antropológicos. Revista USP, São Paulo, nº 68, p. 46-57, dez/fev 2005-2006.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude**: usos e sentidos. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

MUNANGA, Kabengele. **Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil:** um ponto de vista em defesa de cotas. Sociedade e Cultura, vol. 4, núm. 2, jul-dez, 2001, pp. 31-43, Universidade Federal de Goiás - Goiânia, Brasil

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia.** Palestra proferida no 3º seminário Nacional das Relações Raciais e Educação – PENESB-RJ, 05\11\2003. Disponível em:<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf> . Acesso em: 12, jun., 2021.

NOGUEIRA, Luiz Fernando Veloso. **Expectativa de vida e mortalidade de escravos:** Uma análise da Freguesia do Divino Espírito Santos do Lamim - MG (1859-1888). Histórica. Revista Eletrônica do Arquivo do Estado. Governo do Estado de São Paulo. Artigo publicado na edição nº 51 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.historica.arquivoestado.sp.gov.br/materias/anteriores/edicao51/materia01/#:~:text=Ao%20analisar%20dados%20de%20diversas,em%20torno%20de%2019%20anos. Acesso em: 7, maio, 2023.

NOSSA HISTÓRIA. Magazine Luiza, Relação com investidores, 2021. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/>. Acesso em: 20, jan., 2021.

ORTEGA Y GASSET apud DIAS, Juarez Guimarães. **O ator transformado em mercadoria na modernidade pelos meios de comunicação de massa**. Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/dias-juarez-o-ator-transformado-em-mercadoria.pdf. Acesso em: 22, jan., 2022.

PRETO, Canal. **Entenda o Mito da Democracia Racial**. Youtube, abr., 2019. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=d775DrTsgqM&t=9s&ab_channel=CanalPreto . Acesso em: 20, mar, 2023.

QUENZER, Viviane; ARAÚJO, Lígia Mara Boin Menossi de. **O Linkedin e os não-linguistas:** reflexões a partir de uma visada discursiva. Revista Porto das Letras, Vol. 07, n° 4, 2021.

SANTOS, Macelio Macedo dos. **O comentário de opinião e os gêneros digitais:** a construção dos textos midiáticos em sala de aula. IV Simpósio Nacional de Linguagens e Gêneros Textuais, Universidade da Paraíba, Publicado em 27 de abril de 2017. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/27471 . Acesso em: 24, mar, 2023.

SANTOS, Roberta da Silva Calixto. **Sou daltônico, não vejo cores:** Novas [velhas] estratégias de manutenção do racismo no Brasil neoliberal. 2020. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET, Rio de Janeiro, 2020.

SCHWARTZ, Stuart B. **Segredos Internos**: Engenhos e Escravos na Sociedade Colonial, 1550-1835. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

SENA, Victor. **Magalu abre segundo trainee só para negros.** Veja como participar. Exame, 2021. Disponível em: https://exame.com/carreira/magalu-abre-segundo-trainee-so-para-negros-veja-como-participar/. Acesso em: 11, out., 2021.

SILVA, Nathália Basil Gomes da. **Diversidade da porta pra dentro**: Uma análise da percepção de profissionais negros e negras sobre as ações de ESG em seus ambientes de trabalho. 2023. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET, Rio de Janeiro, 2023.

SIMÕES, Luiz Felipe. **Magalu: o impacto das investidas sociais de Luiza Trajano nas ações da empresa.** Estadão, 2021. Disponível em: <https://einvestidor.estadao.com.br/mercado/magazine-luiza-trajano-acoes-vacina>. Acesso em: 20, jan., 2021.

SOBRAL, Adail. **Do dialogismo ao gênero:** as bases do pensamento do círculo de Bakhtin. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2009.

SOBRAL, Adail; GIACOMELLI, Karina. **Observações didáticas sobre a análise dialógica do discurso - ADD**. Domínios de Lingu@gem, Uberlândia, vol. 10, nº 3, P. 1076-1094, jul. / set. 2016.

SOUZA, Jesse. **O patrimonialismo mostra a que veio. O Liberalismo como racismo de classe.** In: *A Tolice da Inteligência Brasileira.* São Paulo: Leya, 2015.

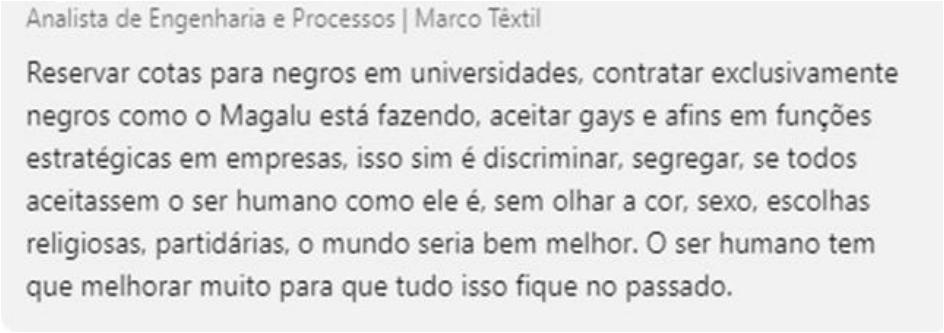
TRAINEE 2022. **Vem pro Magalu você também**. 99 Jobs.com, 2021. Disponível em: encurtador.com.br/koBCR . Acesso em: 22, jan., 2022.

VIEIRA, Sérgio. **A inclusão histórica do Magalu. Isto é Dinheiro, 2020**. Disponível em: https://www.istoedinheiro.com.br/a-inclusao-historica-do-magalu/ . Acesso em: 11, out., 2021.

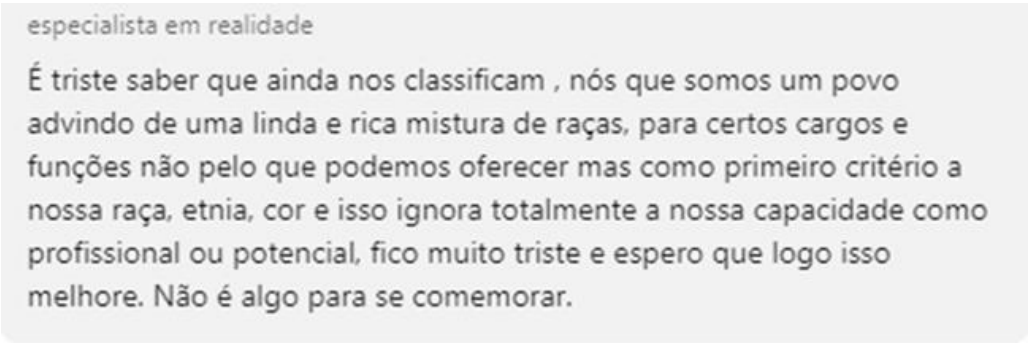
WESTIN, Ricardo. **Há 170 anos, Lei de Terras oficializou opção do Brasil pelos latifúndios.** Senado Federal, 2020. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/ha-170-anos-lei-de-terras-desprezou-camponeses-e-oficializou-apoio-do-brasil-aos-latifundios#:~:text=No%20Segundo%20Reinado%2C%20o%20Brasil,e%20n%C3%A3o%20em%20pequenas%20propriedades. Acesso em: 20, mar, 2023.

Agradecemos a sua participação (Anexos)

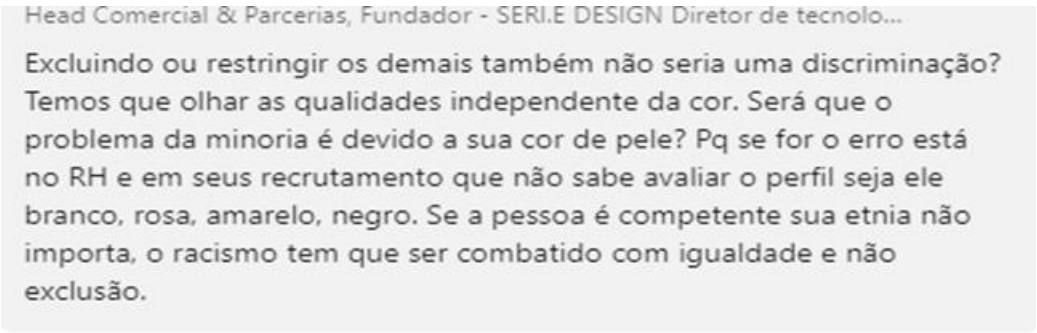
ANEXO A – Comentário 1



ANEXO B – Comentário 2



ANEXO C – Comentário 3



ANEXO D – Comentário 4

Executivo Comercial na SERI.E DESIGN

Isso é um absurdo. A partir do momento que a cor da pele te passa na frente de uma pessoa melhor qualificada, começou o preconceito. Com essas campanhas, exaltamos mais algo que não deveria existir com pessoa nenhuma.

ANEXO E – Comentário 5

Empresa especializada em reparo e verificação após reparo de medidores ...

é estranho um programa desse tipo, numa empresa cujo proprietário, pelo que sei, é de origem humilde e não precisou deste tipo de programa prá chegar onde queria..... Acho muito vergonhoso, se fosse eu, saber que eu estaria num posto de trabalho porque sou negro e não porque mereci. A cor não deveria ser atributo diferenciador. Daqui a pouco, o Magazine vai abrir um processo para feios e feias, outro processo para bonitas e bonitos, outro processo para loiros e loiras, outro para morenos e morenas ..... Que pobreza de espírito !!!!

ANEXO F – Comentário 6

Gerente Regional de operações ,Gerente regional de vendas, Diretor de o...

Magalu será que o foco é o negro?? E o pobre branco ? Pobre indígena? E as pessoas obesas que também são discriminadas ? E o surdo mudo? E aqueles que tem limitações de coordenação motora e os soros positivos??? E todos aqueles que estão às margens dos padrões do mundo corporativo???
Será que dar as vagas somente aos negros demonstra a preocupação com as minorias ou apenas uma jogada de marketing social??? Temos negros espetaculares médicos engenheiros , celebridades , intelectuais , formadores de opinião. O negro é tão importante e inteligente quanto qualquer um e temos que valoriza los e não trata los como uma minoria incapaz , porque não são.Portanto pensem bem e avaliem os demais grupos que estão de fora dessa seleção e realmente faça a diferença ao invés de apenas promover o marketing social usando a figura do negro.

ANEXO G – Comentário 7

Poeira star • 3º+ 7 m •••
--

Eu sou branco, mas se eu enviar meu Curriculum em papel carbono, tenho chance de entrar ?

ANEXO H – Comentário 8

Diretor Geral de Operações

Eu concordo com tudo ,mas pelo amor de Deus ,quero voltar a chamar meus amigos negros,Afros, sei lá de Negão ..Posso ? Como forma carinhosa desde 1980 .

ANEXO I – Comentário 9

Inspetor de qualidade Indústria Pirassununga de Bebidas

Acho desnecessário esse tipo de atitude, vejo isso como o rascismo inverso. Imagina se fosse ao contrário, uma empresa com muito líderes negros e a mesma fizesse um programa contemplado apenas brancos. Temos que repensar certas atitudes, cargos tem que ser entregues a pessoas capacitadas, responsáveis, lutadoras e merecedoras e não pela cor, classe social e sobrenome. Imagina a situação do profissional merecedor desta vaga na empresa sendo visto que chegou lá apenas pela cor, desmerecendo todo trabalho e dedicação para chegar até lá. Penso que esse tipo de programa desmerece ainda ainda a raça negra, é tipo assim a seleção tem que ser entre vocês porque com os brancos vocês não consegue. Vamos parar de inventar esse tipo de conversa e incentivar a qualificação profissional de todos os funcionários.

ANEXO J – Comentário 10

Sócio proprietário na Polli Contadores

Então o racismo é legal agora?
Pra acabar, e se colocar vaga só pra brancos? Tudo bem?

ANEXO K – Comentário 11

Consultor de vendas On Line, marketing e cobrança.

Proibir brancos é racismo. Uma vergonha essa empresa fazer isso. Manda o presidente e toda a diretoria embora e contrata negros no lugar então.

ANEXO L - Comentário 12

Varejo at varejo

Isso é péssimo, levamos anos para sermos tratados iguais, agora desde que começou essa bobagem de ativismo, não sou mais tratado igual, antes se eu fosse promovido era por mérito próprio, agora fica aquela impressão que foi por motivos alheios, pensem nisso antes de achar que estão ajudando, vocês estão é atrapalhando.

ANEXO M – Comentário 13

Consultor de Carreiras e Graduação na Kroton

Torço para que esse programa perdure e tenha bastante eficácia e de trainee esses futuros gestores possam ter mesmo essa evolução dentro da organização. Agora, falamos tanto em direitos iguais e fica a pergunta: o que realmente está em jogo, a capacidade de cada um em ter seu trabalho reconhecido ou simplesmente a cor da pele, raça, credo ou opção sexual?

ANEXO N – Comentário 14

Assistente: Administrativo | Compras | Facilities

Não me candidataria neste processo seletivo independente do salário ou benefícios, a oportunidade do processo seletivo tem quer ser claro e competitivo para todas as raças e cores, se sou mais adequado ao perfil do processo que seja por competências.

Isso não ajuda a melhorar nossa situação sobre o preconceito, só mostrar que estaremos levantando face do vitimismo , de que não seremos capazes, e será difícil de compreender, o esforço das conquistar por competência/mérito.

Como ideia, seja claro nos processo de seleção dos candidatos, dê a oportunidade da entrevista sem julgar pelo foto de perfil.. Não colocar como requisito características visuais*, caso de discrepância social/econômica colocar capacitação como benefícios do programa.

Entendo, Respeito a ideia e a importância, mas não é o que acredito.

ANEXO O – Comentário 15

Analista de Comunicação Sr. | Economus Instituto de Seguridade Social

E por que apenas 16% dos líderes são negros? Por que não promove-los, dar mais oportunidades internas a eles, valorizar quem já dá o sangue pela empresa e quer crescer, ao invés de limitar um programa de trainee pela cor de pele? Vocês já erraram aí, tendo apenas 16% dos líderes negros em um ambiente que mais de 50% são negros.

Mas divulgar um programa de trainee desses dá mais mídia do que promover internamente os negros que já são funcionários, não é verdade?

ANEXO P – Comentário 16

Supervisor de Logística

Do nosso total de funcionários, mais da metade é composta por negros. Contudo, quando olhamos para nossa liderança, apenas 16% são negros.

Eu não me vejo no direito de questionar sobre as dificuldades em ser negro! Porém com a frase acima eu me pergunto...não é possível capacitar as pessoas que já estão na companhia? Isso é no geral e não pra essa ou aquela empresa. As pessoas já estão lá, estão em cargo que não são de lideranças, o caminho não é capacitar??? Eu não olhei as vagas, mas imagino que pedi algumas coisas como formação, não sei se esse é o caminho. O que diz o mercado em relação a formação??? É apenas ponto de vista, eu acredito que o melhor é ajudar capacitando!!!

ANEXO Q – Comentário 17

Diretora Executiva de Operações na Abacashi | C-Level • Gestão • Projetos...

Metade do quadro não tem condições de ser promovida e ocupar a liderança? Acho que vocês precisam começar combatendo o racismo interno que deve haver para não ter promoção de negros.

Programa trainee vocês continuaram destinando o processo seletivo os poucos para negros de condições melhores, que conseguiram concluir uma faculdade, e ainda terão o fator humano ao longo do processo que pode ser influenciada pela opinião pessoal dos recrutadores por trás.

Deem treinamento e apliquem teste de maturidade trimestral, façam a promoção dessa metade de negros que vocês dizem ter e abram um programa que tenha foco social e não racial.

ANEXO R – Comentário 18

MCSD, CSPO.

A polarização é horrível. A Magalu está separando as pessoas.

ANEXO S – Comentário 19

Gerente de RH / Gente e Gestão

Você acha eficiente dizer ao seu filho que ele não deveria bater no amiguinho, dando uma surra nele? Você acha que a melhor maneira de combater o crime é matando os criminosos? Você acha que a melhor maneira de combater a opressão contra a mulher é oprimindo os homens? Você acha que a melhor maneira de combater o privilégio é dando privilégios aos desprivilegiados? O que a gente tem que INVERTER É A LÓGICA, NÃO OS PERSONAGENS.
Eu sei da importância da causa negra, não nego o preconceito contra os negros, e acho louvável a atitude da **Magazine Luiza** em querer corrigir essa diferença, mas a forma está equivocada. E eu não estou falando em racismo reverso, só estou dizendo que essa abordagem só separa mais negros e brancos, posicionando um lado versus o outro. E o mais grave: ela anuncia o programa trainee como um processo às cegas, onde não serão avaliados CV, instituição de ensino, idade, gênero... mas então, diz que a cor é excludente. Me pareceu incoerente e marketing puro. Se eles queriam mesmo corrigir essa diferença, eles podiam ter usado isso como um critério interno, eles podiam criar programas de treinamentos específicos para os negros que já trabalham na empresa, etc.
QUALQUER forma de discriminação é crime.

ANEXO T – Comentário 20

CONSULTOR COMERCIAL / ANALISTA DE CREDITO / ANALISTA DE PROCE...

A gente sabe quando a empresa que o bem sobre algo e quando ela quer lacrar. Lamentável.

ANEXO U – Comentário 21

Gestor com experiência em iniciativas e projetos de inovação e tecnologia...

Infelizmente, esse programa é o atestado de que a Magalu não promove a igualdade racial. E não é um programa de trainee que vai resolver esse problema, nem mudar a postura da empresa. A questão é muito mais profunda.
Na minha opinião, esse tipo de comunicação soa muito mal, como mea culpa. Tiro no pé. Mais parece uma auto promoção pra tentar ganhar audiência e aumentar vendas junto ao público-alvo. Esse é o caso mais emblemático de 2020 de ação e, principalmente, de comunicação que deu errado. E não foi pouco errado não. Muita polêmica, muita explicação e nenhuma contribuição de fato para a questão racial (e principalmente econômica) no Brasil.

ANEXO V – Comentário 22

Analista de Negócios - Tecnologia & Processos. Foco no Mercado...

Eu vi como puro marketing, é um monte de gente caindo nessa. É apenas modinha se causar... que bola fora... e um monte de inocente apoiando esse absurdo da Magazine Luiza.

ANEXO W – Comentário 23

Analista de Informações Gerenciais

Acho incrível que o racismo seja debatido e combatido pela população e pelas grandes corporações de modo cotidiano, mas quando vejo pelos olhos da vida "real", o que há de fato é uma ação de mkt milimetricamente planejada, desde a repercussão, dos ataques aos elogios, até o que acredito ser o foco que na verdade é a conversão de leads e geração de relevância para a marca, acho que isso desidrata toda dignidade e honradez de uma causa tão nobre quanto o combate ao racismo.

ANEXO X – Comentário 24

Gestão, inovação e sustentabilidade.

Ao invés de engolir com farinha essa jogada de marketing da oligarca em orgia com o poder de Brasília, que criou um programa para gerar barulho em rede social, com fundamentos errados, e quem sabe ganhar uns prêmios irrelevantes de "boa empresa para se trabalhar" na vã esperança de vender mais meia dúzia de papéis na bolsa para quem não entende bulhufas de mercado e economia, e que terá nenhum impacto real na estrutura da empresa, que tal ver o que gente esclarecida diz sobre o tema?
https://www.gazetadopovo.com.br/vozes/paulo-cruz/trainee-magalu-racismo-marketing/
"Trainee no Magalu: tudo que a empresa quer, nada de que a sociedade precisa"

ANEXO Y – Comentário 25

Engenheiro de Automação

Mais uma estratégia de marketing muito bem elaborada, que não possui nenhum fundamento Legal, mas que vai de encontro com um tema polêmico e bem atual. Como vejo nos comentários vem cumprindo o seu papel. É como diz o ditado popular: " Falem bem ou falem mal, falem de mim".

ANEXO Z – Comentário 26

Language Consultant at Lingocentre

quando se joga 🌽 para as galinhas .....queriam chamar atenção, e conseguiram, agora as marionetes ficam se.degladiando enquanto a proprietária rubra tira dividendos do fato ocorrido, caring less to you all damn puppets, wake up you morons wake up .. u R being manipulated, these folks don't give a damn ..to no-one...

ANEXO AA – Comentário 27

Encarregado

Eu vivi para ver isto, muitos não entendem, outros tentam desqualificar nossa luta diária, dizem ser "mimimi", ver que uma empresa da envergadura da Magalu revendo teus atos, olhando para dentro da empresa e mesmo com tanta gente contra este movimento, resolver corrigir uma discrepância, não tem preso, surge em mim uma esperança de que este mundo pode ser melhor para minha filha!

Parabéns @magalu

ANEXO BB – Comentário 28

Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e Comunicação Intern...

Muito bacana a iniciativa, parabéns! As pessoas gostam de criticar e não vê a realidade da maioria da empresas, eu não conheço nenhum trainee negro.
Magalu fazendo total diferença nesse ano de 2020.

ANEXO CC – Comentário 29

Mestra em Políticas Públicas | Docente | Tutora EaD | Conteudista | Advog...

Penso que existe jogo de marketing, óbvio. Mas não pode negar a força dos movimentos representativos... isso é o que importa.

ANEXO DD – Comentário 30

Recursos Humanos | Remuneração

Ouvi esses dias em um vídeo que se fossem vagas de auxiliar de serviços gerais destinadas apenas aos negros ninguém reclamaria, e percebi o quanto é verdade. Aos indignados e inconformados é uma pena mas aos negros vibro junto essa grande vitória, histórias cheias de lutas, humilhações e mortes merece novos caminhos. Parabéns Maganize Luiza, minha total admiração.