

**DESCONSTRUINDO O RACISMO ESTRUTURAL: PROGRAMA DE TRAINEE 2021 DO
MAGAZINE LUIZA**

LÍVIA DE OLIVEIRA ORTEGA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP)

GABRIELA DE BRELAZ

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP)

MARCIA CARVALHO DE AZEVEDO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP)

SOLANGE LEDI GONÇALVES

ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E NEGÓCIOS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO -
EPPEN/UNIFESP

DESCONSTRUINDO O RACISMO ESTRUTURAL: PROGRAMA DE TRAINEE 2021 DO MAGAZINE LUIZA

Deconstructing Structural Racism: Training Program 2021 By Magazine Luiza

INTRODUÇÃO

O ano de 2020, o último da década, foi marcado pela pandemia global da COVID-19 e, simultaneamente, pelo aprofundamento das discussões sobre o racismo, inclusive no Brasil. A alta incidência e letalidade do vírus sobre a população em situação de vulnerabilidade social, majoritariamente representada pela população negra (IPEA, 2020) e o aumento de casos de violência contra este grupo dentro e fora do país (Cerqueira et al., 2020, p. 47), estimularam os brasileiros a pesquisar sobre este tema. Índices apresentados pelo Google, principal ferramenta de busca utilizada no país, sinalizaram que o(a) brasileiro(a) nunca pesquisou tanto na internet sobre racismo quanto em 2020 (Therrie, 2020).

O racismo é um tema multifacetado, resultante da sua relação com a construção e utilização histórica do conceito de raças dessemelhantes de seres humanos, da sua manifestação através de diferentes atitudes e da sua influência sobre a sociedade. Deste modo, é possível afirmar que o racismo é um tema complexo, tendo a sua manifestação nas instituições ainda pouco explorada, indo além da representação numérica da presença de pardos(as) e negros(as) na população brasileira e sua inserção no mercado de trabalho.

O Brasil é altamente miscigenado, sendo o sexto país mais populoso do mundo, com, aproximadamente, 211 milhões de habitantes. Analisando a distribuição da população por cor ou raça, cerca de 56,2% da população brasileira se considera preta ou parda e 42,7% se considera branca (IBGE, 2020). Contudo, ao analisarmos a inserção desses dois grupos populacionais no mercado de trabalho, nos deparamos com uma realidade bastante diferente. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, a taxa de desocupação foi de 9,3%, para brancos e 13,6% para pretos ou pardos. Nesse mesmo ano, o percentual de pretos ou pardos em ocupações informais chegou a 47,4%, enquanto entre os trabalhadores brancos foi de 34,5%.

A desigualdade no mercado de trabalho vai além da taxa de participação, já que a população ocupada de cor ou raça branca ganhava em média 73,4% mais do que a preta ou parda. O maior percentual de pretos ou pardos em atividades informais, como o serviço doméstico sem carteira assinada, contribui para diminuir a renda média desse grupo populacional (IBGE, 2020). Além disso, se direcionarmos a análise para os principais cargos das grandes organizações brasileiras, encontramos disparidades ainda maiores. Em um estudo sobre o perfil social, racial e de gênero nas empresas brasileiras, realizado pelo Instituto Ethos em cooperação com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), divulgado em 2016, foi mapeado que apenas 4,7% dos cargos executivos das 500 maiores empresas brasileiras são ocupados por negros(as). O estudo também constatou que, em sua grande maioria, as empresas não tinham ações afirmativas para estimular uma redução desta desigualdade racial.

Uma parte das organizações está atenta ao crescimento do interesse sobre o combate ao racismo e à falta de ações afirmativas, e, conseqüentemente, reconhece a importância da adoção de padrões de conduta baseados em princípios éticos e de responsabilidade social. A intensificação da concorrência no ambiente competitivo é um fenômeno que tem levado às

organizações a acompanharem com interesse as tendências de mercado, tendo como foco o crescimento organizacional e o fortalecimento de diferenciais competitivos.

No cenário brasileiro, destaca-se a varejista nacional Magazine Luiza. Fundada em 1957, a organização opera, até então, mais de 1.300 lojas físicas, distribuídas em 21 estados de todas as regiões do país e conta com mais de 35.000 colaboradores. Organização de capital aberto, o Magazine Luiza teve um faturamento anual de mais de 43,5 bilhões de reais em 2020, o maior faturamento de sua história, influenciado pelo crescimento significativo em vendas e por meio de fusões e aquisições (Magazine Luiza, 2020).

Considerada em 2020, dentre outras premiações, como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil (Época, 2020) e a quarta marca mais valiosa do país (Kantar Ibope Media, 2020), a organização se posicionou à frente das ações afirmativas que buscam diversidade racial organizacional e tomou uma atitude inédita: permitiu inscrições apenas de profissionais negros(as) em seu Programa de Trainee 2021, o primeiro programa de trainee no país a ter este requisito, o que causou uma grande discussão no mundo empresarial e jurídico.

Portanto, por ser um tema atual e em pauta no desenho de políticas públicas e privadas, é importante analisar e discutir a diversidade em organizações brasileiras, com o enfoque no racismo estrutural e a relevância de combatê-lo por meio de políticas que promovam a diversidade racial dentro do ambiente organizacional. A organização Magazine Luiza foi escolhida como estudo de caso, devido à sua posição de destaque na economia brasileira e devido ao fato de ter implementado uma ação afirmativa inédita na realidade brasileira.

Assim, o objetivo do estudo foi analisar a ação afirmativa de promoção de diversidade racial implementada pelo Magazine Luiza, ao permitir inscrições apenas de profissionais negros(as) em seu Programa de Trainee 2021, à luz da teoria do racismo estrutural. Para refletir sobre o racismo e seus desdobramentos na constituição de políticas, e seus impactos nas sociedades contemporâneas, em especial na sociedade brasileira, serão discutidos aspectos do seu caráter multifacetado e será analisada a importância da implementação de programas como o do Magazine Luiza.

Espera-se que o estudo contribua para a elaboração e implementação de ações afirmativas e políticas de promoção da diversidade racial, instrumento de combate ao racismo estrutural.

O RACISMO E SUAS CONCEPÇÕES

Presente desde as raízes das relações sociais, o racismo ainda apresenta as ferramentas para reprodução da desigualdade e da violência na conjuntura do corpo social moderno. Três temas resultam em sua caracterização atual: sua relação com a construção e utilização histórica do conceito de raças dessemelhantes de seres humanos, sua manifestação por meio de diferentes atitudes e sua influência sobre a sociedade. Estes tópicos serão explorados individualmente no decorrer desta seção.

O conceito de raça e sua utilização histórica

“A noção de raça como referência a distintas categorias de seres humanos é um fenômeno da modernidade que remonta aos meados do século XVI” (Almeida, 2020, p. 24), não podendo ser considerada um termo fixo, mas dinâmico, com seu significado sendo influenciado pelos contextos históricos e levando ao questionamento da noção padrão do

homem universal, nascido na antiguidade grega (Said, 1978). A noção de raça cresceu a partir da cultura renascentista, tendo o europeu como objeto de análise, se estabelecendo por meio do projeto iluminista de transformação social, ao forçar o desaparecimento de qualquer excentricidade para conseguir estabelecer o padrão de homem universal e, futuramente, dando espaço ao positivismo, que levou os questionamentos das diferenças humanas para o ambiente científico.

O iluminismo disponibilizou as ferramentas que possibilitaram a comparação dos europeus sobre o ameaçador Outro (Bento, 2002), veiculando a cor à ideia de evolução, e, sucessivamente, “a classificação dos mais diferentes grupos humanos com base nas características físicas e culturais” (Almeida, 2020, p. 26), impulsionando a aversão do diferente e, assim, considerando os demais povos (o Outro) como estranhos, procurando submetê-los a posição de inferioridade.

Ao observar a construção e utilização histórica do termo raça, incessantemente em busca por suas distinções, são observadas três linhas de raciocínio temporais: a primeira ligada à inferioridade biológica, definida primeiramente por Johann-Friedrich, utilizando os determinismos biológico e geográfico do Outro para desenvolver explicações sobre a diversidade humana (Bento, 2002) e, assim, dando à luz ao racismo científico. A segunda linha caracteriza-se pelo pensamento de inferioridade psíquica, onde os estudiosos negaram a inferioridade biológica, mas alegaram que, como os Outros foram escravizados e discriminados durante muito tempo, acabaram desenvolvendo deformações psicológicas que pesam em seus comportamentos e atitudes. A linha mais recente, desenvolvida por cientistas, próximo ao fim do século XX, determina que o termo raça foi utilizado essencialmente para a inserção da desigualdade, desigualdade esta sofrida pelos(as) negros(as), principalmente, graças a discriminação racial ainda presente em suas vidas e não apenas por consequência do período da escravidão, afirmando que as classificações raciais são meramente um elemento político.

Logo, as distinções raciais foram realçadas na definição das hierarquias sociais, na construção do poder estatal e nas estratégias econômicas adotadas ao longo da história da humanidade. Também deram origem a outros modos de distinções raciais em sociedades contemporâneas, como no Brasil que, além da aparência física, também consideram as classes sociais que os indivíduos pertencem, assim como sua capacidade de consumo e sua circulação social para classificá-los (Almeida, 2020). A compreensão da construção e utilização do conceito de raça possibilita o entendimento das diferentes manifestações do racismo presentes no cotidiano (Bento, 2002).

Diferentes manifestações do racismo

Racismo é o termo designado ao método sistêmico de discriminação por meio da distinção de raças, fundamentada por meio de práticas conscientes ou inconscientes, que resultam em privilégios ou desvantagens à sujeitos, conforme seus grupos raciais (Almeida, 2020). Mesmo que relacionados entre si, o conceito de racismo diverge das definições de preconceito racial e discriminação racial.

O preconceito racial é o julgamento com base em estereótipos sobre indivíduos de um determinado grupo racial, resultando ou não em práticas discriminatórias. Já a discriminação racial implica em ação, ou melhor, “(...) ações ou práticas realizadas por membros de grupos dominantes, ou seus representantes, que provocam um impacto diferencial e negativo nos membros dos grupos subordinados” (Feagin, 1977, p. 183, tradução nossa).

Partindo deste conceito, a discriminação tem como principal característica o poder, a utilização da força, para impor vantagens ou desvantagens raciais, preservando a desigualdade e podendo ser considerada a materialização do racismo. O conceito de discriminação, pode ser diferenciado quanto à sua exposição – direta ou indireta, e quanto à sua indução – positiva ou negativa, onde a diferenciação ocorre por meio do objetivo final da ação (Almeida, 2020). As ações afirmativas, como a exemplificada e analisada neste artigo, são exemplos de discriminação positiva.

Assim, o racismo e as práticas envolvidas têm um caráter sistêmico, sendo reproduzidos nas esferas política, econômica e nas relações corriqueiras, promovendo a segregação racial – impedimento de determinados grupos raciais de usufruir dos direitos humanos universais.

Concepções da influência do racismo sobre a sociedade

A reprodução do racismo sobre as sociedades contemporâneas pode ser categorizada didaticamente em três concepções: individualista, institucional e estrutural, onde a categorização segue os critérios da relação do racismo com a subjetividade, a economia e o Estado, respectivamente.

Segundo a concepção individualista, o racismo é indicado como uma anormalidade, sendo um fenômeno individual ou coletivo, totalmente isolado. Porém, essa concepção é considerada limitada por excluir o fato de que as principais consequências negativas, relacionadas ao racismo, foram postas em prática sob a legalidade estatal, não sendo apenas decisões individuais (Almeida, 2020).

Já na concepção institucional, o racismo não é aplicado apenas por seres individuais, mas também é resultado do exercício das instituições, que orientam a ação social e, portanto, os sistemas sociais, absorvendo e controlando os seus conflitos internos (Almeida, 2020). Estes comportamentos atuam como uma das armas da luta pelo monopólio do poder social e colocam as instituições como parte das sociedades, modelando o comportamento humano, como suas decisões, sentimentos e preferências. As decisões tomadas por elas, comumente comandadas por grupos raciais específicos, os privilegiados, influenciam a inserção social e a expectativa de se ter ou não mudança na implicação de discriminações (Bento, 2002). A uma união do racismo à política e à economia, pois as instituições têm a possibilidade de alterar as ações discriminatórias, seja pela ação ou pela omissão de seus poderes, como também podem contribuir com vantagens sociais aos indivíduos de grupos discriminados.

Sustentando a discriminação indireta e o mito da democracia racial (Alves; Galeão-Silva, 2004), é identificado o discurso da meritocracia, o qual, respaldado pela inibição do racismo, declara que o responsável pela própria condição individual é estritamente o indivíduo. Entende-se que “havendo oportunidades iguais para todos, aqueles que não conseguem êxito serão os incompetentes, os despreparados” (Bento, 2002, p. 13), mesmo que, ironicamente, o discurso associa a presença de competência e de mérito a condições normalmente relacionadas aos grupos dominantes – como branquitude, masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade.

Sob este discurso ideológico, os que sofrem pela desigualdade racial, levados a vivenciarem a pobreza, o desemprego e a privação material resultantes dela, na verdade, têm falta de mérito para mudarem suas realidades. Tal discurso é profundamente racista, uma vez que implica em fazer os indivíduos discriminados se conformarem com a realidade implicada pela desigualdade racial, totalmente imposta pelo racismo. Ou também afirma-se que os que

conseguem ascensão profissional são a comprovação do sucesso meritocrático e exemplo de representatividade. Porém, “o fato de uma pessoa negra estar na liderança não significa que esteja no poder e, muito menos, que a população negra esteja no poder” (Almeida, 2020, p. 110), pois, mesmo que o indivíduo tenha o compromisso de representar e auxiliar o grupo do qual faz parte, não necessariamente o indivíduo terá força para mudar as estruturas políticas e econômicas que utilizam o racismo e o sexismo como ferramentas para renovar as desigualdades, sendo preciso ter cuidado para não se limitar apenas à representatividade. Mesmo que essencial, a representatividade, isto é, a inserção de indivíduos dos grupos historicamente discriminados no ambiente institucional, não garante que as instituições deixarão de reproduzir práticas racistas. É preciso ir além e promover a igualdade, forçar a alteração da ação sistêmica das sociedades.

Tal apontamento nos leva à apresentação da terceira concepção categorizada, direcionadora do objetivo deste artigo: a de racismo estrutural. Na concepção estrutural, entende-se que o racismo é decorrente da própria estrutura social, isto é, do formato padrão no qual se desenvolvem as relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares das sociedades contemporâneas. “O racismo é estrutura. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.” (Almeida, 2020, p. 50).

Uma vez que o racismo é estrutural e influencia a organização das sociedades e instituições, isso quer dizer que, para se manter, sua aceitação depende do poder político e do Estado. Porém, o racismo estrutural não é uma situação irreversível e os indivíduos que tenham atitudes racistas devem ser responsabilizados. Na realidade, a constatação, de que o racismo não é apenas um ato isolado e, sim, sistemático, torna os indivíduos e instituições ainda mais responsáveis pelo seu combate, com a adoção de posturas e práticas antirracistas. O exemplo do programa de trainee do Magazine Luiza neste artigo apresentado caminha nessa direção.

MÉTODO

A pesquisa tem, quanto ao seu propósito, caráter exploratório, pois teve a finalidade de desenvolver um estudo adequado à realidade, considerando a análise de aspectos humanos e o contexto social onde ocorrem. Além disso, a pesquisa exploratória tem como uma de suas características explorar temas que ainda têm escassez de informações e dados científicos disponíveis (pontos presentes no tema proposto), buscando o desenvolvimento de ideias e construção de hipóteses, com base em conceitos e teorias existentes (Babbie, 2010). Conectado ao propósito, tem-se o método da pesquisa, este de caráter qualitativo, pois visa analisar e explicar ações através de conceitos existentes (Yin, 2016).

Como estratégia de pesquisa e, conseqüentemente, técnica de coleta de dados, foi definida a análise documental por meio de dados secundários. Foram utilizados, para a análise documental e obtenção de dados, materiais como livros, dissertações, teses, artigos, relatórios, entrevistas, reportagens e dados institucionais, todos de natureza secundária e acessados via internet, salvo poucos materiais que já se encontravam sob domínio da pesquisadora. Devido a pandemia da COVID-19 instalada durante o período da realização da pesquisa, foi impossível o acesso às bibliotecas físicas, o que limitou a busca à conteúdos disponíveis em bases digitais.

Foram analisadas entrevistas com os representantes do Magazine Luiza que se manifestaram publicamente sobre o seu Programa de Trainee 2021: Luiza Helena Trajano, ex-CEO e atual presidente do Conselho de Administração do Magazine Luiza, e Frederico Trajano, atual CEO. As entrevistas examinadas foram de Luiza Helena Trajano ao Programa Roda Viva

da TV Cultura no dia 05 de outubro de 2020 e de Frederico Trajano ao Jornal O Estado de S. Paulo (Estadão), Plataforma NeoFeed e Jornal Folha de S. Paulo, em 21 de setembro de 2020, 11 de outubro de 2020 e 02 de janeiro de 2021, respectivamente. As entrevistas foram a principal fonte de informação sobre o posicionamento da organização sobre a ação afirmativa foco de análise deste artigo.

RESULTADOS E ANÁLISE

Estrutura do Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza

As instituições conduzem a ação social e são diretamente influenciadas pela sociedade (Hirsch, 2007). Como o racismo é reflexo da ordem social da sociedade, a implementação de práticas antirracistas é necessária para seu combate (Almeida, 2020). Em paralelo ao crescimento da discussão sobre o racismo, no ano de 2020, o Magazine Luiza lançou o seu Programa de Trainee 2021, o primeiro desenvolvido no país com todas as vagas voltadas exclusivamente para profissionais negros(as) (Roda Viva, 2020), um estímulo à pluralidade institucional.

Podendo ser considerada uma ação afirmativa, por beneficiar de forma temporária um grupo historicamente discriminado, a ação também se coloca como uma tomada de decisão voltada à gestão da diversidade, já que é promovida visando não apenas a promoção de justiça social pela igualdade de oportunidades, como também, o alcance de vantagens para a organização por meio do fomento da diversidade do ambiente organizacional.

Os pré-requisitos para se inscrever no programa estão de acordo com os programas de trainees em geral, tendo apenas a diferenciação de não ter incluído em suas exigências o conhecimento em língua inglesa e experiência profissional anterior, elementos comuns para este tipo de programa. A organização entendia que estas exigências na etapa de seleção diminuiriam a participação de seu público alvo devido a características associadas ao segmento social a qual pertencem (Silva, 2010). Porém, não se exclui outras exigências corriqueiras como grande maturidade pessoal e, principalmente, formação educacional e características de comportamento. A organização não declarou se manteve a preferência habitual e informal de selecionar profissionais formados em faculdades de primeira linha (Oliveira, 1996 apud Martins, 2008), algo que leva ao isolamento de jovens profissionais negros socioeconomicamente menos favorecidos, mas a sua preservação pôde ser confirmada através de uma rápida pesquisa primária.

Ao final do processo seletivo do Programa de Trainee 2021, o Magazine Luiza divulgou que, ao todo, o programa teve 22 mil candidatos inscritos, 5 mil a mais do número previsto inicialmente. De acordo com a organização, o debate gerado com seu lançamento, presente em diversos veículos de comunicação, colaborou com o aumento do número de inscritos. Deste número, 19 profissionais foram aprovados(as) (Cunha, 2020a).

Dos(as) aprovados(as) no programa, foi possível localizar os perfis de 17 dos 19 no site LinkedIn, uma rede social voltada para relacionamentos profissionais. Uma análise de dados demográficos dos perfis localizados revelou que apenas uma profissional não tinha experiência profissional anterior e apenas três profissionais tinham formação acadêmica em universidade privada, porém todas consideradas de primeira linha. Em relação ao gênero dos(as) 17 aprovados(as) localizados(as), a divisão é quase igualitária, 53% eram homens e 47% mulheres. Referente a região geográfica que os(as) profissionais residiam antes da aprovação no programa, visto que, após a aprovação, todos deveriam residir na cidade de São Paulo,

localização do escritório central do Magazine Luiza, cerca de 65% já residia na região Sudeste (com 54% deste número residentes, especificamente, da cidade de São Paulo), 29% residia na região Nordeste e apenas 6% residia no Centro-Oeste do país. Não houve nenhum(a) selecionado(a) da região Sul e Norte. Uma análise importante a ser realizada em processos de avaliação do programa seria a comparação do perfil dos(as) aprovados(as) em 2021 com o perfil de aprovados(as) em anos anteriores.

Fatores que levaram à criação do Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza

O principal fator que influenciou a tomada de decisão do formato da edição 2021 do programa tem caráter matemático: conforme os dados obtidos por uma pesquisa interna, dentre os mais de 40.000 funcionários da organização, 53% são pretos(as) ou pardos(as). Mas, nos cargos de liderança, este número diminui para 16% (Nascimento, 2020b). Na Diretoria Executiva e no Conselho de Administração, não há nenhum preto ou pardo. Estes valores têm diferenças significativas em relação a população brasileira: dentre os quase 211 milhões de habitantes do país, cerca de 56,2% se autodeclara preto(a) ou pardo(a) e 42,7% branco(a) (IBGE, 2020). A partir dos resultados da pesquisa interna, a Diretoria Executiva considerou a discrepância entre os cargos de liderança e a realidade da sociedade brasileira um problema.

Junto a estes resultados, também se tomou conhecimento de outro dado importante: na última etapa dos processos seletivos de seus programas de trainees, sempre havia apenas uma pessoa negra ou parda. E, mesmo utilizando o programa de trainee como uma das ferramentas de recrutamento e seleção há quase quinze anos, o número de inscrições de pessoas negras sempre foi baixo. Como consequência, ao longo de todos esses anos, o Magazine Luiza formou cerca de 250 trainees, mas apenas dez profissionais eram negros(as). “Nossos programas simplesmente não conseguiam atrair esses talentos, que, a princípio, nada têm de diferente dos demais senão a cor da pele” (Trajano, F., 2020).

Se o Magazine Luiza se posiciona como uma organização que têm seus valores baseados em pessoas e na diversidade, além de se apresentar como antirracista, por que estes números são tão baixos? Bem, “a desigualdade pode ser expressa em dados estatísticos e quantificada matematicamente, mas sua explicação está na compreensão da sociedade e de seus inúmeros conflitos” (Almeida, 2020, p. 155).

A manifestação do racismo no mercado de trabalho nacional posicionou uma grande parcela de trabalhadores(as) negros(as) no desemprego e, simultaneamente, os distanciaram do trabalho formal (Martins, 2012). Isto é, quando não estão desempregados(as), os(as) negros(as) trabalham sem ter acesso a direitos e benefícios. Este fato estimulou, e ainda estimula, a reprodução do racismo em todos os âmbitos (econômico, social e político), diferenciando os resultados da força de trabalho de profissionais negros(as), dos demais indivíduos presentes na classe trabalhadora.

Dados estatísticos mostram que a população negra tem uma inserção diferente no mercado de trabalho, tem uma menor participação no mercado formal, ganha salários mais baixos e ocupa cargos hierárquicos mais baixos, conseqüentemente, apresenta os piores indicadores de renda, condições de moradia, escolaridade, acesso a bens e serviços (IBGE, 2019). Está também mais sujeita à violência e a uma menor representatividade em cargos de liderança, ocupando apenas 4,7% dos cargos executivos das 500 maiores empresas brasileiras (Ethos, BID, 2016). Além disso, a diferença salarial por cor ou raça é maior do que por gênero. De acordo com o IBGE, isso é resultado de fatores como segregação ocupacional, oportunidades educacionais e remunerações inferiores em ocupações semelhantes.

Estes dados tornam evidente a presença do racismo no cotidiano da sociedade brasileira. Logo, ele não é excluído nos meios organizacionais, mas, sim, absorvido e controlado (Almeida, 2020), podendo ser usado como ferramenta de manutenção do poder social pelos grupos dominantes, já que as instituições são resultado da atividade humana. Também pode-se afirmar que as organizações são normalmente comandadas por brancos(as), podendo utilizá-las para impor seus interesses políticos e econômicos. Intencionalmente ou não, as organizações podem acabar por reproduzir práticas racistas, fazendo com que o racismo vire dominação, com o uso da violência e implementação da naturalização desta dominação sobre os grupos minoritários.

Mas é importante lembrar que não foram as instituições que criaram esta ferramenta de dominação e, sim, as sociedades, exibindo-a em todas as estruturas. “As instituições são racistas porque a sociedade é racista” (Almeida, 2020, p. 47). A reprodução sistêmica das práticas racistas está presente nos âmbitos político, econômico e jurídico da sociedade brasileira, imposta pela discriminação indireta, resultando em desigualdade racial em todos estes âmbitos. Neste cenário, os indivíduos e instituições se tornam ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo, através de práticas e posturas antirracistas que objetivem reverter este quadro.

Para que a reversão ocorra é preciso com que combine-se a proibição da discriminação com medidas que promovam a igualdade (Gomes, 2001). Os conflitos sociais, presentes na sociedade e nas instituições, podem forçar que regras, padrões e mecanismos se modifiquem, utilizando como ferramenta as ações afirmativas, por exemplo, o que justifica a implementação do Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza, já que as ações afirmativas são diretamente associadas às práticas de gestão do capital humano (Alves; Galeão-Silva, 2004). Portanto, para alcançar uma participação mais justa dos(as) profissionais negros(as) nos ambientes organizacionais, é necessário mudar os processos de recrutamento e seleção, bem como as ações de treinamento e promoção (Tomei, 2005).

Porém, um questionamento recorrente é se a implementação de ações afirmativas nas organizações seria um "nivelamento por baixo" Segundo o Magazine Luiza, a resposta para esta pergunta seria não, já que o Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza, nosso objeto de estudo, seguiu os mesmos padrões de excelência e comprometimento com os negócios. Este tipo de pensamento também é resultado do racismo, já que “a pobreza, a pouca educação formal e a falta de cuidados médicos ajuda a reforçar os estereótipos racistas, como a esdrúxula ideia de que negros têm pouca propensão para trabalhos intelectuais” (Almeida, 2020, p. 157), gerando mais discriminação através de discriminação.

Então, na verdade, a organização não conseguiria recrutar e selecionar os(as) profissionais negros(as) por apresentar práticas racistas, mas, sim, por outros motivos. Na visão do CEO da organização, a falta de participação de negros(as) em seus programas de trainees poderia ser porque, para muitos dos(as) profissionais negros(as), passar em um processo seletivo de uma grande empresa parecia ser impossível. “Talvez porque nossa seleção exigisse certas competências — fluência em inglês, por exemplo — quase impossíveis de serem desenvolvidas por pessoas que frequentemente estão entre os mais pobres de nossa população.” (Trajano, F., 2020).

Isso ocorre porque “os métodos tradicionais de seleção oferecem prognósticos inadequados sobre o desempenho no emprego de pessoas que sofrem discriminação, já que se baseiam em noções tendenciosas sobre justiça e mérito” (Tomei, 2005, p. 37). Seria necessário

desenvolver um programa de trainee diferente para se alcançar a solução requerida ao problema apresentado.

Para a diretora executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza, Patrícia Pugas, o Programa de Trainee 2021 da organização, além de atuar contra o racismo estrutural, desenvolvendo talentos negros e ajudando no combate à desigualdade social brasileira, foi lançado porque a organização acredita que um ambiente organizacional diverso tornaria o Magazine Luiza uma organização melhor e mais competitiva, gerando mais retorno aos acionistas (Cunha, 2020b), pois o capital humano seria o diferencial competitivo entre as organizações (Fleury, 2000).

Legalidade do Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza

Mesmo que as ações afirmativas tenham apoio jurídico e político, além de um longo histórico de implementação (Piovesan, 2006), elas ainda geram controvérsias dentro e fora das instituições em que são implementadas. São taxadas por alguns como assistencialistas ou até mesmo racismo reverso (Bento, 2002; Almeida, 2020), sendo este último argumento muito utilizado pelos indivíduos dos grupos dominantes, a fim de conservarem seus privilégios.

Ao anunciar o seu Programa de Trainee 2021, o Magazine Luiza gerou debates em todo o país, levando ao questionamento de sua legalidade. A questão chegou à Justiça: um deputado, membro do legislativo federal, entrou com uma representação no Ministério Público do Trabalho (MPT) contra o Magazine Luiza, afirmando que a ação ia contra a lei 7.716/89, que proíbe o ato de negar ou obstar a empregabilidade por motivo de cor ou raça. Através de uma de suas redes sociais, a organização respondeu à ação judicial confirmando a legalidade do programa de trainee e indicando o estímulo à sua implementação através das leis regulamentadas no país (UOL, 2020).

A denúncia foi rejeitada pelo MPT, pois, segundo ele, a iniciativa da varejista configura um exemplo notável de ação afirmativa “destinada a garantir, em igualdade material e real de oportunidades, o ingresso de negros e negras no mercado de trabalho” (Marques, 2020), indivíduos estes que representam a maioria populacional da sociedade brasileira, porém apresentam desigualdades sociais em relação aos brancos, principalmente no acesso ao mercado de trabalho. Isso porque, embora a igualdade seja garantida pelo Art. 5º da Constituição da República de 1988 (Brasil, 1988), atualmente vigente, sabe-se que nem todos os indivíduos se beneficiam efetivamente dela. A sociedade brasileira ainda vive o mito da democracia racial e influencia o surgimento de debates como este apresentado. Assim, a ação afirmativa implementada pelo Magazine Luiza teve como foco a promoção da igualdade de oportunidades.

O documento emitido pelo MPT também cita o Art. 39º do Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010), que não apenas sustenta a legalidade da inserção de ações afirmativas para auxiliar a entrada de pessoas negras no mercado de trabalho, bem como incentiva as suas implementações nas organizações privadas, como a ação promovida pelo Magazine Luiza.

Nesta mesma direção, o defensor público federal Jovino Bento Junior moveu uma ação civil pública contra a iniciativa, solicitando que fosse aplicada uma multa de R\$10 milhões à organização por conta do Programa de Trainees 2021. De acordo com o defensor, a ação discrimina milhões de trabalhadores brancos e de outras etnias. Em resposta, a Defensoria Pública da União manifestou apoio ao programa e afirmou que a ação judicial era injusta, e logo, não deveria ser aceita.

O Ministério Público Federal (MPF) também se manifestou ao emitir uma nota pública destacando que ações afirmativas, como a adotada pelo Magazine Luiza, que buscam a igualdade no mercado de trabalho através de treinamento e aperfeiçoamento profissional de negros(as), são honráveis, incensuráveis e, principalmente, constitucionais (Almeida, Coelho, 2020). Ainda de acordo com o documento, para combater a ausência de pessoas negras em cargos de liderança, é necessário incentivar “a presença delas nos espaços de formação superior e de decisão, como exemplificado pelas Leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014” (Almeida, Coelho, 2020, p. 11). Os autores também descartam que o programa promova o racismo reverso, sendo este termo um mito para manter os privilégios dos grupos majoritários: “esse argumento enganoso busca enfraquecer a evidência do racismo estrutural” (Almeida, Coelho, 2020, p. 10). Com a confirmação da legalidade, o MPT solicitou à Justiça a exclusão da ação feita pelo defensor público federal contra o Magazine Luiza.

Lembrando que, para que ocorra a exclusão ou, ao menos, a diminuição da discriminação e do preconceito, é necessário que a divisão de direitos e benefícios seja feita entre os beneficiários de maneira imparcial, junto às ações de políticas públicas que visem assegurar a igualdade de oportunidades, não necessariamente limitando-se à política de cotas (Tomei, 2005). Logo, uma ação afirmativa que busque a igualdade racial de forma efetiva deve-se afirmar socialmente, bem como ter amparo legal, para que, assim, colabore com a promoção da diversidade. Independentemente dos debates que a implementação de ações afirmativas gera, o importante é que, com elas, se constrói uma sociedade mais inclusiva.

Impactos consequentes à implementação do Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza

Sabe-se que a implementação de ações afirmativas e o gerenciamento da diversidade gera impactos nas organizações, sejam eles positivos ou negativos (Fleury, 2000; Cardoso et. al., 2007).

A última etapa do processo seletivo foi uma conversa entre os(as) candidatos(as) e o CEO da organização, Frederico Trajano, e ele declarou que quase todos(as) os(as) candidatos(as) ocupavam cargos abaixo de suas capacidades nas experiências profissionais anteriores (Cunha, 2020a). Situação que seria reflexo de opiniões racistas presentes na sociedade brasileira, já desacreditadas no ambiente acadêmico, mas que persistem, pois “na cultura popular ainda é possível ouvir sobre a inaptidão dos negros para certas tarefas que exigem preparo intelectual, senso de estratégia e autoconfiança.” (Almeida, 2020, p. 62).

Para se obter ganhos organizacionais resultantes da gestão da diversidade, não basta apenas inserir profissionais negros(as) na organização. É necessário que ocorra uma preparação de todo o ambiente organizacional. Deve haver um respeito em relação às diferenças, evitando-se assim efeitos negativos de conflitos resultantes da diversidade (Armstrong et al., 2010). Este fator também foi levado em consideração pelo Magazine Luiza (Cunha, 2020b).

Medir o impacto de ações afirmativas não é uma tarefa fácil (Tomei, 2005) e, a diminuição da desigualdade racial não reflete necessariamente em uma redução da discriminação. Portanto é necessário que a efetividade das ações afirmativas seja avaliada (Tomei, 2005).

Influência do Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza sobre outras organizações

De acordo com Luiza Helena Trajano, presidente do Conselho de Administração do Magazine Luiza, a implementação de uma ação afirmativa por meio do programa de trainee da organização não visava o desenvolvimento de uma política institucional geral ou a criação de um impacto social (Roda Viva, 2020). Frederico Trajano, CEO da organização, também apresentou a mesma consideração. (Trajano, F., 2020). A Teoria institucional das organizações (DiMaggio, Powell, 1990) sugere que tal atitude muito provavelmente influenciará outras organizações, pelo fato de o Magazine Luiza ter grande representatividade em seu campo organizacional, espera-se que ele tenha impactos na sociedade brasileira.

A ação tomada vai contra a homogeneização estrutural, não apenas do seu próprio campo organizacional, como dos demais, pela desigualdade racial estar estabelecida em todos os âmbitos da sociedade. Tal ação estimula o pluralismo das organizações ao invés da homogeneização apontada, diferenciando a organização. Durante o processo de socialização dos novos profissionais, espera-se que resulte na aceitação e valorização das diferenças. Assim, poderá impulsionar uma alteração nos campos organizacionais por meio do isomorfismo normativo, já que a diversidade é um dos indicadores dos princípios da responsabilidade social, ou do isomorfismo mimético, que passa a elencar a iniciativa adotada pelo Magazine Luiza como uma prática/modelo de sucesso a ser seguido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é o segundo país do mundo com o maior contingente populacional afrodescendente, atrás apenas da Nigéria, também é um país muito miscigenado, que deu origem a uma rica diferença sociocultural. Porém, foi o último país ocidental a abolir a escravidão (Piovesan, 2006), processo que também colaborou com a manutenção da desigualdade racial em solo brasileiro.

Portanto, a busca pela igualdade racial demonstra-se essencial, sendo a adoção de ações afirmativas e a gestão da diversidade pelas instituições, condutoras da ação social, ferramentas importantes para o alcance deste objetivo. Visto que a busca pela igualdade, elemento necessário para a dignidade humana, deve ser baseada na compreensão e respeito à individualidade e à diversidade nas organizações e nas sociedades, ela se torna um fator fundamental para o fortalecimento da democracia, além do respeito à vida. Ressalta-se que “a mudança da sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas.” (Almeida, 2020, p. 52).

O Programa de Trainee 2021 do Magazine Luiza, ao oferecer o total de vagas exclusivamente para profissionais negros(as), alterou a homogeneização institucional comum deste campo organizacional, a organização se posicionou como instrumento de combate ao racismo estrutural: “Ora, se raça e etnia sempre foram critérios utilizados para exclusão de afrodescendentes em nosso país, que sejam hoje utilizados, ao revés, para a sua necessária inclusão.” (Piovesan, 2006, p. 42). A oposição ao programa, sem sustentação legal, é uma evidência da existência do racismo estrutural.

Criticada e elogiada pela atitude, a organização foi pioneira neste tipo de ação afirmativa, que a impactou positivamente. Pesquisas futuras podem analisar como esta iniciativa pode estimular outras organizações a tomarem atitudes similares, por meio do isomorfismo normativo, pois a diversidade é um dos indicadores dos princípios da responsabilidade social, ou por meio do isomorfismo mimético, onde empresas aderem a boas práticas existentes e, eventualmente, por meio do isomorfismo coercitivo com a implementação

de leis específicas que levassem à adoção destas políticas. O papel complementar ao isomorfismo coercitivo induzido pelo Estado, das instituições privadas atuando como agente de mudança na promoção de ações afirmativas, se mostra relevante. Futuras pesquisas sobre este tema são fundamentais para trazer maior compreensão sobre este tipo de iniciativa e o seu impacto, propiciando estímulo para que outras organizações façam este tipo de movimento transformador. Como Luiza Helena Trajano afirmou: “Ninguém salva um país sozinho” (Roda Viva, 2020), sendo de suma importância qualquer medida que visa a igualdade e a diversidade, desde que muito bem elaborada.

Desta forma, o isomorfismo institucional se apresenta como complemento da luta política por meio do uso do poder e da sobrevivência das organizações (DiMaggio, Powell, 1990). Não é fácil para uma organização madura, com um campo organizacional estabelecido com baixa diversidade, mudar rapidamente. Esta mudança é um processo de longo prazo, pois influencia a sua estrutura e seus processos internos. Mas, “apostar na diversidade, e especificamente na diversidade racial, é contribuir para uma sociedade mais justa e uma economia mais competitiva” (MYERS, 2003, p. 506).

Em relação às limitações deste estudo, a análise limitou-se a um estudo de caso único, sendo, portanto, específico ao contexto analisado e não pode ser generalizado. Outra limitação, refere-se à coleta de dados, realizada de forma transversal, por meio de fontes secundárias e restrita a documentos oficiais e entrevistas realizadas com representantes formais da instituição. Futuros estudos poderão analisar a percepção dos funcionários em relação ao programa, e o impacto causado pelo programa em uma perspectiva de tempo maior.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. 1 ed. São Paulo: Editora Jandaíra, f. 264, 2020.

ALMEIDA, M. A. D.; COELHO, C. A. C. V.; Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. **Nota Pública PFDC-GT1-002/2020**. Registro em: 9 out. 2020. Disponível em: <www.mpf.mp.br/pfdc/manifestacoes-pfdc/notas-publicas/nota-publica-pfdc-gt1-002-2020>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. **A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 44, n. 3, p. 20-29, jul/set, 2004. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

ARMSTRONG, C. et al. **The impact of diversity and equality management on firm performance: beyond high performance work systems**. Human Resource Management, Bratislava, v. 49, n. 6, p. 977-998, 2010.

AVEIRO, P. L. D. **Diversidade e desigualdades em empresas brasileiras: um estudo por meio do relatório de sustentabilidade GRI. 2016**. 145f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-12072016-110722/pt-br.php>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

BABBIE, E. **The Practice of Social Research**. 12. ed. Belmont: Wadsworth Publ., 2010. Disponível em: <www.ccfpt.scu.edu.cn/Download/e6e50387-38f2-4309-af84-f4ceeefa5baa.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

BENTO, M. A. S. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público.** Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/pt-br.php>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988. Brasília, DF. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 23 de abril de 2021.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. **Diário Oficial da União.** Brasil, 20 de julho de 2010. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

CARDOSO, J. S. et al. **Gestão da Diversidade: Uma Gestão Necessária para Estimular a Inovação e Aumentar a Competitividade das Empresas de Contabilidade e Auditoria.** Revista Pensar Contábil, Rio de Janeiro, vol. 9, n. 36, abril, 2007. Disponível em: <www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/128>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

CERQUEIRA, D. et al. **Atlas da Violência 2020.** Brasília, DF: IPEA. Disponível em: <www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

CUNHA, J. **Magalu dobra número de contratados em trainee de negros, após ataques.** Jornal Folha de S. Paulo. São Paulo, 2020b. Disponível em: <www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/magalu-dobra-numero-de-contratados-em-trainee-de-negros-apos-ataques.shtml>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. **A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais.** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 45, n. 2, 2005. Disponível em: <www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num-2-ano-2005-nid-44775/>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

ÉPOCA; GREAT PLACE TO WORK. **Melhores Empresas para Trabalhar.** Great Place to Work, 2020. Disponível em: <www.gptw.com.br/ranking/melhores-empresas?ano=2020&tipo=brLatam&ranking=nacional&corte=Grandes>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

FEAGIN, J. R. **Indirect institutionalized discrimination: a typological and policy analysis.** American Politics Quarterly, New York, v. 5, n. 2, p. 177-200, abril, 1977.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

GOMES, J. B. **A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro.** Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 38, n. 151 jul./set. 2001. Disponível em: <www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/705>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

HIRSCH, Joachim. **Forma política, instituições políticas e Estado - I.** Crítica Marxista, n. 24, p. 9-36, 2007. Disponível em: <www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo212artigo1.pdf>. Acesso em 24 de abril de 2021.

IBGE. **Estimativas da População Residente no Brasil e Unidades da Federação com Data de Referência em 1º de Julho de 2020.** IBGE, 2020. Disponível em: <www.ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2020/POP2020_20201030.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça.** IBGE. 2019. Disponível em: <www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

IBGE. **Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país.** IBGE. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais>>. Acesso em 26 de abril de 2021.

INSTITUTO ETHOS; BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <www.issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

IPEA; PNUD BRASIL; FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO: **Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil**, 2020. Página Inicial. Disponível em: <www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

KANTAR, WPP, JORNAL MEIO&MENSAGEM. **Marcas Mais Valiosas do Brasil de 2020 crescem 4% e totalizam US\$ 55,7 bilhões.** Kantar, 2020. Disponível em: <www.static.poder360.com.br/2020/09/Brandz-Brasil_ranking_2020_.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

LINKEDIN, 2021. Disponível em: <www.linkedin.com>. Acesso em 29 de abril de 2021.

MAGAZINE LUIZA. **Divulgação de Resultados 4T20.** Magazine Luiza, 2020. Disponível em: <www.ri.magazineluiza.com.br>. Acesso em 27 de abril de 2021.

MARQUES, R. D.; Ministério Público do Trabalho. **Indeferimento de Instauração de Inquérito Civil Público.** São Paulo (SP). Registro em: 22 set. 2020. Disponível em: <www.conjur.com.br/dl/trainee-magazine-luiza.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

MANZONI JUNIOR, R. **Moda, pagamentos e mais aquisições: os próximos passos do Magazine Luiza.** Neofeed. São Paulo, 2020. Disponível em: <www.neofeed.com.br/blog/home/moda-pagamentos-e-mais-aquisicoes-os-proximos-passos-do-magazine-luiza>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

MARTINS, E. C. **A influência do sistema de educação corporativa no desenvolvimento das competências no programa trainee: um estudo de caso em uma organização do setor**

químico. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-23102008-140246/publico/MARTINSEC_Dissertacao_final.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

MARTINS, T. C. S. **Racismo no mercado de trabalho: limites à participação dos trabalhadores negros na constituição da “questão social” no Brasil**. 2012. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012. Disponível em: <www.repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/10708/1/Tereza_Cristina_Servi%c3%a7oSoc ial.pdf>. Acesso em 23 de abril de 2021.

MYERS, A. **O Valor da diversidade racial nas empresas**. Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/ea/v25n3/a05v25n3.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

NASCIMENTO, T. **Programa de trainees do Magazine Luiza terá apenas candidatos negros**. Jornal O Estado de S. Paulo (Estadão). São Paulo, 2020a. Disponível em: <www.economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/09/19/programa-de-trainees-do-magazine-luiza-tera- apenas-candidatos-negros.htm>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

NASCIMENTO, T. **'É inaceitável termos só 16% de líderes negros', diz CEO do Magalu**. Jornal O Estado de S. Paulo (Estadão). São Paulo, 2020b. Disponível em: <www.economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/09/21/e-inaceitavel- termos-so-16-de-lideres-negros-diz-frederico-trajano.htm>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

PIOVESAN, F. **Ações afirmativas e direitos humanos**. Revista USP, São Paulo, n. 69, p. 36-43, mar/maio 2006. Disponível em: <www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13511/15329>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

RODA VIVA: **Luiza Helena Trajano**. Direção de TV Cultura. São Paulo: TV Cultura, 05/10/2020. Entrevista (88min). Disponível em: <www.youtube.com/watch?v=Qs_imcPM7uA>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

SAID, E. **Orientalism**. 1 ed. London: Penguin Books, f. 365, 1977.

SILVA, M. M. **Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão**. Educação e Sociedade, Campinas, v. 31, n. 110, p. 243-260, jan.-mar. 2010. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/es/v31n110/13.pdf>. Acesso em 24 de abril de 2021.

THERRIE, B. **Brasileiro nunca pesquisou tanto na internet sobre racismo quanto em 2020**. UOL Tilt. São Paulo, 2020. Disponível em: <www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/09/05/brasileiro-nunca-pesquisou-tanto-na-internet-sobre-racismo-quanto-em-2020.htm>. Acesso em 23 de abril de 2021.

TOMEI, M. **Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios**. Tradução Hélio Guimarães. Brasil: PQAS, f. 58, 2005. (Organização Internacional do Trabalho (OIT)). Disponível em: <www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_etnicas/ir_wor kshop/Acoes%20afirmativas%20para%20a%20igualdade%20racial.pdf>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

TRAJANO, F. **Por que criamos um programa de liderança só para negros**. Brazil Journal. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <www.braziljournal.com/por-que-criamos-um-programa-de-lideranca-so-para-negros>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

UOL. **Deputado diz que acionou MP contra o Magazine Luiza por "racismo"**. UOL. São Paulo, 2020. Disponível em: <www.economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/09/19/deputado-diz-que-acionou-mp-contra-o-magazine-luiza-por-racismo.htm>. Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

YIN, R. K. **Pesquisa Qualitativa do Início ao Fim**. Tradução Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.