



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Vagas Afirmativas para Pessoas Pretas: uma análise discursiva da repercussão da exclusão de um anúncio na plataforma LinkedIn

LOURRAYNE DIAS PEREIRA

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR)

GEORGIANA LUNA

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR)

Vagas Afirmativas para Pessoas Pretas: uma análise discursiva da exclusão de um anúncio na plataforma LinkedIn

1. Introdução

Demograficamente os afro-brasileiros representam a maior parte da população do Brasil e são considerados maioria nos índices de desempregados, analfabetos, pobres e que ocupam empregos precários. Cenário este, derivado da herança do passado escravocrata e colonizatório brasileiro. A ausência do desenvolvimento de políticas públicas direcionadas a este público após este período, se reflete profundamente nos dias atuais, limitando-os do acesso a oportunidades e direitos. O Brasil é composto de diversas realidades culturais, sociais e econômicas e isto se deu pelo modo de colonização de suas localidades, sobretudo por quem as localizou. É conhecido como um dos países de maior diversidade étnica e cultural do mundo, e Silva e Oliven (2020, p.5) afirmam que a extensão territorial é um outro fator que explica esse fenômeno, pois “é natural que a população do Amazonas seja diferente da do Rio Grande do Sul, por exemplo”.

Contextualizando essa discussão no mundo do trabalho, temos que a diversidade racial no mercado de trabalho tem sido uma das pautas constantes na defesa e lutas históricas dos movimentos negros. A partir da década de 1990 o tema diversidade ganha destaque nas legislações e ações governamentais, e como fruto desses movimentos que surgiram grupos, estratégias e canais organizados para conectar profissionais negros e as organizações, como por exemplo podemos citar o banco de talentos pretos. Para Bellan (2002, p.23), essas

iniciativas de diversidade têm por objetivo aplicar ações e medidas que promovam e reconheçam as diferenças entre os indivíduos ou grupos agregando valor positivo a ser desenvolvido com o objetivo de integrá-los socialmente em prol da produtividade da organização, mas também objetivando a popularização das oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

Nesta mesma época, o tema diversidade começou a ganhar espaço no mercado de trabalho pautado pelo princípio de que seria importante para o ambiente profissional incluir as minorias discriminadas historicamente, com o objetivo de torná-lo mais democrático e diverso. A partir desse momento surgem as iniciativas de ações afirmativas que têm o objetivo de integrar grupos vulnerabilizados, por meio da realização de projetos, programas ou medidas destinadas a reparar desigualdades vivenciadas por eles historicamente.

Em se tratando da população negra no Brasil, há o enfrentamento de uma série de dificuldades para o acesso ao mercado de trabalho formal, e por este motivo, as ações afirmativas visam atender a uma necessidade de correção das distorções que o trabalhador negro está submetido. Neste sentido, foram elaborados documentos no âmbito nacional, que validam as ações de combate à discriminação como uma forma de reparação histórica de desigualdades sociais, sendo alguns deles:

O Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967, quando foi aprovada a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial da ONU, que afirma

não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que, tais medidas não conduzam, em consequência, à

manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.

O artigo 39 da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010, o Estatuto da Igualdade Racial afirma que

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas organizações privadas.

Temos ainda a nota técnica divulgada pelo do Ministério Público do Trabalho no ano de 2018, que reconhece a diferenciação entre discriminação positiva e discriminação negativa de forma a compreender e efetivar o direito à igualdade, não como retórica, mas como uma realidade, ao afirmar ser

Necessário se faz a possibilidade de instrumentalização das ações afirmativas. E assim o é mediante a contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra. E, para tanto, revela-se premente a possibilidade de anúncios específicos, plataformas com possibilidade de tais reservas, garantia de vagas específicas. Com efeito, a norma que prevê as ações afirmativas para a população constitui, na verdade, instrumentos para a efetivação de políticas públicas de inclusão social.

As legislações que temos atualmente para as ações afirmativas no Brasil são resultados da luta dos grupos minoritários: mulheres que eram proibidas de estudar, trabalhar e votar por serem mulheres, indígenas que sofreram genocídio por serem indígenas, negros escravizados por 388 anos, por serem negros, pessoas com deficiência excluídas do mercado de trabalho por serem pessoas com deficiência. E nas últimas décadas, as organizações brasileiras iniciaram com mais evidência, as ações de ‘Diversidade e Inclusão’, porém sabe-se que ainda há lacunas quando falamos sobre as políticas para gestão de diversidade no Brasil, pois “as discussões colocam em pauta a diversidade como objeto de formalização versus de práticas nas organizações, pois não é suficiente que haja orientações formais se não há coibição de comportamentos que as desrespeitem” (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p.2).

Diante do exposto, entende-se que ainda é relevante e necessário promover debates sobre a importância das ações afirmativas desenvolvidas nas organizações, assim como acompanhar sua efetividade. Deste modo, este trabalho tem como **objetivo analisar os interdiscursos e os ‘não ditos’ presentes na exclusão da publicação de uma vaga que dava prioridade a pessoas negras e indígenas postada na rede social profissional LinkedIn.**

Com isso, pretende-se evidenciar os reflexos do racismo estrutural reproduzidos nos discursos presentes na matéria a respeito do tema, intitulada “LinkedIn derruba anúncio que dava preferência a candidatos negros e indígenas” publicada digitalmente no Jornal Folha de São Paulo, em março de 2022. Fato que gerou grande repercussão nas principais mídias nacionais e internacionais, levando outras organizações a se posicionarem sobre o tema.

2. Referencial Teórico

2.1 A população negra, o mercado de trabalho e a ‘Diversidade e Inclusão Racial’

Após a abolição da escravatura em 1888, a composição étnica do povo brasileiro era uma pauta que preocupava a elite dominante do país, pois o Brasil precisava tornar-se política e economicamente viável e a miscigenação era vista como atraso. Não obstante a isso, “o trabalhador negro era subjugado dessa mesma forma e essas características eram atribuídas

como intrínsecas, ou seja, algo próprio do negro. Assim, nesse momento de redefinição do trabalho, o elemento negro se via desqualificado como agente transformador e como sujeito de direito” (SILVA, 2013, p. 231).

Dessa forma, houve uma trajetória de luta histórica através do Movimento Negro desde o período escravocrata, com iniciativas de resistência e pela existência dos quilombos. Nos últimos anos “os movimentos sociais negros, por meio de suas instituições e das mais variadas estratégias de mobilização, pautaram a temática racial conseguindo o reconhecimento político de suas demandas perante governos e a sociedade quanto à necessidade da promoção de seus direitos” (FERREIRA; VECCHI; DOMINGUES, 2021, p.13).

Estudos geográficos apontam que atualmente os afro-brasileiros representam mais da metade da população brasileira, realidade que não se reflete nas organizações principalmente nos cargos de alta gestão. Pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE mostram que profissionais negros encontram dificuldades na busca de emprego se comparado aos brancos, mesmo que ambos tenham o mesmo currículo, e ainda, que as ofertas salariais podem ser até 31% mais baixas para ocuparem os mesmos cargos (IBGE, 2013).

Diante disso, algumas organizações no Brasil têm divulgado iniciativas em prol da diversidade e inclusão de afrodescendentes no mercado de trabalho, ações estas que dividem opiniões quando se coloca em pauta o benefício que elas trazem para a saúde financeira das organizações, versus o acompanhamento e desenvolvimento destes profissionais após a o processo de contratação. Ao assumir o compromisso de inserir a diversidade na cultura da organização, comumente “cabe à área de gestão de pessoas o desafio de implementar programas de atração de retenção de talentos diversos, como também ao promover ações de inclusão e apoio no crescimento e desenvolvimento desses profissionais” (SCHWARZ; HABER, 2009, p.16).

O que têm se percebido atualmente é que os programas de fomento à ‘Diversidade e Inclusão’ racial buscam na verdade agregar valor as organizações propiciando maior acesso ao mercado consumidor, o fortalecimento da cultura de inovação e a representatividade no seu ramo, o que acaba desviando a efetividade do real objetivo: integrar profissionais negros em seus quadros, gerando além da oportunidade, o seu desenvolvimento. Ser inclusivo vai muito além da geração de oportunidades através de processos seletivos com vagas para negros, é necessário o entendimento das dificuldades que as pessoas negras enfrentam e que podem chegar até a impossibilitá-las de participar de tais processos de recrutamento.

2.2 Políticas afirmativas: conceito, história e relevância

As políticas de ações afirmativas podem ser consideradas formas de estabelecer critérios para reconhecer as diferenças existentes entre grupos sociais. Tem por objetivo minimizar as desigualdades históricas vivenciadas por estes grupos, como por exemplo as populações negras e indígenas no Brasil. “A Índia foi pioneira na implementação das políticas afirmativas ao adotar como parte da legislação, em 1950 a criminalização da divisão de castas, que historicamente dividia a população indiana em grupos sociais hereditários”. Nos Estados Unidos, as políticas de ações afirmativas foram implementadas na década de 1960, como resultado da luta por direitos civis e pela promoção da igualdade racial, voltada para o acesso nos espaços educacionais, políticos e econômicos (NASCIMENTO, 2020, n.p.).

No Brasil a implementação de ações afirmativas ganhou força em 2003, com a lei 10.639, a qual estabelece o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana na de Educação Básica. Posteriormente, em 2012, houve a aprovação da Lei nº 12.711 para programas de cotas em universidades para pretos, pardos e pobres, “como forma de diminuição

das lacunas existentes e persistentes na formação pessoas negras ao longo da história do país” (NASCIMENTO, 2020, n.p.). Para Brito, Silva e Gomes (2021, p.3),

a reivindicação por uma educação democrática, como uma das estratégias de combate ao racismo, sempre foi um dos temas centrais das lutas do movimento negro do passado e do presente. Podemos observar como ela comparece nas pautas das várias organizações negras do século XX. No que refere à tomada de consciência acerca da relevância da Educação Superior como um espaço importante para a população negra, é possível perceber que desde a Convenção Nacional do Negro Brasileiro, que aconteceu em 1945, a sinalização da necessidade de inserção de negras e negros na Educação Superior se fazia presente.

As ações afirmativas, em especial a modalidade cotas, aperfeiçoam a luta pela democracia. Elas colocam em destaque a indagação de que qualquer instituição pública brasileira que não retrate de forma igualitária e equânime a diversidade socioeconômica, étnica, racial e de gênero existente em nosso país não cumpre com a sua missão pública. Para Brito, Silva e Gomes (2021, p.10) “a ausência das ações afirmativas acaba privilegiando segmentos sociais e étnico-raciais que já têm um histórico de privilégios em nosso país e reproduz a elitização social e racial da ciência e do conhecimento contra a qual aquelas e aqueles que defendem a democratização da própria ciência e do próprio conhecimento lutam historicamente”.

Para Brito (2011, p.121) “quando se trata de refletir sobre o desenho de alternativas, é preciso considerar o papel ativo e legítimo desempenhado pelos mais diversos movimentos sociais, com base em seus mecanismos de mobilização e pressão sobre o poder público e a sociedade, de modo a reconhecer a legitimidade de suas ações no sentido de reorientar as prioridades políticas e orçamentárias do Estado”. Ou seja, não se pode pensar os efeitos redistributivos do “capital social gerado pelo Estado” sem considerar que esse capital se constrói a partir do reconhecimento e do respeito às reivindicações dos movimentos sociais enquanto atores políticos.

3. Procedimentos Metodológicos

Como escolha metodológica optou-se pela pesquisa qualitativa que Creswell (2010, p. 206) define como sendo “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. Os principais procedimentos qualitativos, segundo Creswell também, focam em amostragem intencional, coleta de dados abertos, análise de textos ou de imagens e interpretação pessoal dos achados.

Marconi e Lakatos (2010, p.223) explicam que a abordagem qualitativa se trata de uma pesquisa que tem como premissa, “analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento”. Assim, o que percebemos é que a ênfase da pesquisa qualitativa é nos processos e nos significados. Para Creswell (2010, p. 211):

É importante lembrar que epistemologicamente a abordagem qualitativa é geralmente antipositivista e assim, norteadas pelo interpretativismo ou construtivismo, ‘paradigma’ em que todo conhecimento é relativo ao saber e ‘só’ pode ser entendido pelo ponto de vista individual de quem está diretamente envolvido. Os construtivistas sociais defendem suposições de que os indivíduos procuram entender o mundo em que vivem e trabalham. Os indivíduos desenvolvem significados subjetivos de suas experiências, significados dirigidos para alguns objetos ou coisas.

Deste modo, esta pesquisa pautou-se na filosofia interpretativista, tendo em vista que “o fenômeno analisado é oriundo da construção social, permeado pelas nuances da complexidade

humana e, por tanto, a sua compreensão deve partir da vivência subjetiva do indivíduo” (BURREL E MORGAN, 1994, p. 159).

O método científico adotado é o indutivo que segundo Oliveira (2018, p. 87) “é uma ferramenta que conduz o pesquisador a observar a realidade para fazer seus experimentos e tirar suas conclusões, sendo por isso um método bastante utilizado nas Ciências em geral”. O tipo de pesquisa é documental que segundo Sá-Silva et al. (2009, p.4) “é um procedimento com métodos e técnicas para apreender, compreender e analisar os mais diversos tipos de documentos escritos – ou não escritos”. E afirmam:

Quando um pesquisador utiliza documentos objetivando extrair dele informações, ele o faz investigando, examinando, usando técnicas apropriadas para seu manuseio e análise; segue etapas e procedimentos; organiza informações a serem categorizadas e posteriormente analisadas; por fim, elabora sínteses, [...], na realidade, as ações dos investigadores – cujos objetos são documentos – estão impregnadas de aspectos metodológicos, técnicos e analíticos (SÁ-SILVA et al., 2009, p.04).

Para a análise de dados recorreu-se a perspectiva teórico-metodológica da Análise do Discurso Francesa, com ênfase nos ‘interdiscursos’ e ‘não ditos’ como elementos que guiaram a análise. Para (Foucault, 1999, p.10) “a hegemonia é sustentada pelo discurso; logo, não é difícil chegar à conclusão de que “o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, é o poder do qual queremos nos apoderar”.

E segundo (Orlandi, 2007, p.26) “a análise do discurso visa à compreensão de como um objeto simbólico produz sentidos, como ele está investido de significância para e por sujeitos”. A autora afirma ainda que:

Os dizeres não são apenas mensagens a serem decifradas, não se reduzem apenas ao que e como dissemos. Podemos considerá-los como produções de efeitos de sentidos presentes no modo de se dizer, e apreender a decifrar os vestígios de tais efeitos é a tarefa principal do analista de discurso. Através destas pistas o analista conseguirá compreender o significado dos sentidos produzidos, relacionando os dizeres e sua exterioridade, entendendo que estes sentidos estão relacionados com que é dito ali, em outros lugares, bem como com o que não é dito ou até com o que poderia ter sido dito e não foi.

Além disso, entendemos que o discurso é uma prática social, como afirma Maingueneau (2000, p.10):

O discurso se sujeita a regras de organização de determinados grupos sociais, como forma de ação, contextualizado, uma vez que um mesmo enunciado pode produzir diferentes sentidos se pronunciado em lugares diferentes. É dependente de um sujeito, considerando que o enunciador precisa se posicionar como originário de referências pessoais, especiais e temporais referente ao que se diz bem como nas interações com seu co-enunciador. Existem normas para que seja regido, deve adaptar-se às circunstâncias de comunicação, e para interpretá-lo deve-se relacionar a outros discursos, o chamado interdiscurso.

Os objetos discursivos a serem analisados foram a busca por elementos da história e da ideologia presentes nos recortes discursivos coletados diretamente da matéria publicada digitalmente no Jornal Folha de São Paulo em março de 2022 a respeito da exclusão da publicação de uma vaga que dava prioridade na seleção de pessoas negras na rede social profissional LinkedIn, retirada na íntegra do referido veículo.

4. Apresentação e análise dos dados

4.1 Apresentação da rede social profissional LinkedIn

Fundado em 2003, adquirido pela Microsoft em 2016, e atualmente sob a liderança de Ryan Roslansky, o LinkedIn conecta os profissionais do mundo para torná-los mais produtivos e bem-sucedidos. A plataforma reúne profissionais e executivos de todo o mundo que desejam se conectar, encontrar emprego, manter-se informados, desenvolver novas competências e construir relacionamentos produtivos (LINKEDIN, 2022, n.p.).

Com mais de 774 milhões de membros em mais de 200 países em todo o mundo, incluindo executivos de todas as organizações da Fortune 500, o LinkedIn é a maior rede profissional do mundo. A organização possui um modelo de negócios diversificado com receitas provenientes de soluções de talentos, soluções de marketing, soluções de vendas e produtos de assinaturas premium. Com sede no Vale do Silício, o LinkedIn tem escritórios em todo o mundo (LINKEDIN, 2022, n.p.).

Segundo a companhia, sua visão é a de criar oportunidades econômicas para todos os membros da força de trabalho global, conectando a todos no LinkedIn e à medida que se percebe a diversidade, a inclusão e o pertencimento dos funcionários, membros e clientes, se aproximam de alcançar essa visão. A estratégia é diversificar o LinkedIn e garantir que funcionários de todas as origens sejam bem-sucedidos, com foco em grupos que estão sub-representados hoje. Ao fazer isso, avançam em direção à sua visão de criar uma comunidade próspera de diversos profissionais em tecnologia (LINKEDIN, 2022, n.p.).

Queremos que nosso povo se sinta bem-vindo e valorizado. Eles devem se sentir livres para se expressar – e não apenas respeitados por isso, mas celebrados. Quando engajamos os funcionários e ouvimos suas perspectivas únicas, nós nos beneficiamos. Os grupos de recursos dos funcionários (ERGs) são uma parte vital da nossa cultura. Eles criam uma comunidade para grupos sub-representados, promovem o pertencimento e ajudam a conectar todos no LinkedIn (LINKEDIN, 2022, n.p.).

O Brasil está em terceiro lugar em número de usuários cadastrados na plataforma, atrás apenas dos Estados Unidos e da Índia. Segundo dados da companhia, há cerca de 50 milhões de brasileiros usando o LinkedIn.

4.2 “LinkedIn derruba anúncio que dava preferência a candidatos negros e indígenas”

O *corpus* desta pesquisa é composto pela matéria publicada no Jornal Folha de São Paulo em março de 2022 que relata a ação da rede social profissional LinkedIn que excluiu a publicação de uma vaga que dava prioridade, na seleção, a pessoas negras e indígenas. A vaga foi aberta pelo LAUT (Centro de Análise da Liberdade e do Autoritarismo) e buscava contratar um profissional para a coordenação do setor administrativo e financeiro. A notícia de exclusão da vaga anunciada causou grande repercussão entre os maiores veículos de imprensa nacionais e internacionais e neste estudo analisaremos alguns fragmentos da matéria publicada pela Folha de São Paulo, transcrita a seguir na íntegra:

A rede social voltada a trabalho LinkedIn excluiu a publicação de uma vaga que dava prioridade, na seleção, a pessoas negras e indígenas. A posição foi aberta pelo LAUT (Centro de Análise da Liberdade e do Autoritarismo) e buscava contratar alguém para a coordenação do setor administrativo e financeiro. O LinkedIn diz que as políticas de publicação de vagas não permitem vagas que excluam ou demonstrem preferência por profissionais. A restrição vale, segundo a empresa, para quaisquer tipos de

características, sejam elas idade, gênero, raça, etnia, religião ou orientação sexual (FOLHA DE SÃO PAULO, 2022, n.p.).

O anúncio feito pelo centro de pesquisa descrevia quem teria prioridade na seleção: "como parte das ações afirmativa do LAUT para valorizar a pluralidade da equipe, esse processo seletivo dá preferência a pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas." Além disso, trazia informações típicas de uma publicação de vaga de emprego: a carga horária de 20 horas semanais e a expectativa de que o profissional contratado gerenciase as rotinas financeiras, administrativas e de pessoal da entidade.

Dias depois de publicado, o anúncio foi retirado do ar. O suporte do site informou que a postagem havia sido retirada do ar por ter sido considerada discriminatória. O funcionário da rede social não detalhava o que havia sido considerado discriminatório, mas, para o LAUT, não havia dúvida de que o motivo teria sido a referência da vaga na preferência por pessoas negras e indígenas. O LinkedIn afirma que suas políticas são detalhadas, transparentes e aplicadas a todos os usuários da plataforma em todo o mundo, e que parte do entendimento de que pessoas com os mesmos talentos devem ter acesso às mesmas oportunidades.

Entendemos que em alguns países, como o Brasil, a legislação permite que empregadores apliquem esses critérios em seus processos de seleção. Revisitamos regularmente nossas políticas para garantir que apoiemos a diversidade e a inclusão de candidatos no LinkedIn e, conseqüentemente, no mercado de trabalho", diz a plataforma (FOLHA DE SÃO PAULO, 2022, n.p.).

O pesquisador do LAUT, Conrado Hübner Mendes, colunista da Folha, diz que o combate à discriminação estabelecido pelo LinkedIn em suas políticas é positivo, porém, considera estapafúrdia a interpretação da regra em relação à preferência por candidatos negros e indígenas. "O Brasil tem um acúmulo de políticas públicas para expandir ações afirmativas, com cotas em universidades, cotas em partidos, cotas em empresas. Foi um assunto que suscitou debates jurídicos intensos, mas houve uma estabilização de que esse tipo de ação não é compatível como é desejável", afirma Hübner Mendes, que também é professor de direito da Universidade de São Paulo. O pesquisador defende que a priorização de grupos nas seleções para vagas por meio das chamadas ações afirmativas busca melhorar o acesso de quem acabava excluído desses processos.

Ele lembra o caso do programa de *trainee* aberto pela organização Magazine Luiza em 2020, para o qual só foram selecionados mulheres e homens pretos. O anúncio gerou reações acaloradas contra e a favor da iniciativa. Na época, até juizes do trabalho vieram a público criticar a decisão da organização, considerando-a discriminatória, por dar exclusividade a candidatos negros. Depois da rede de varejo, outras organizações lançaram programas de seleção similares, com reserva de vagas para candidatos negros ou seleções exclusivas. A Folha organiza neste ano, a segunda edição para um treinamento destinado a profissionais negros e a primeira foi em 2021.

No início deste ano, a roteirista e *podcaster* Deia Nunes, do 'Não Inviabilize' foi alvo de uma onda de ataques por meio do Twitter depois que anunciou uma vaga de trabalho para a qual selecionaria somente mulheres pretas, pardas e indígenas".

(01) O LinkedIn diz que as **políticas de publicação** de vagas **não permitem** vagas que **excluam** ou **demonstrem preferência** por profissionais. A **restrição** vale, segundo a empresa, para quaisquer tipos de características, sejam elas idade, gênero, raça, etnia, religião ou orientação sexual (LinkedIn, 2022, n.p.).

O texto (01) explicita as características impressas nas políticas de publicação de vagas da plataforma LinkedIn no que se diz respeito às suas restrições, conforme afirma Orlandi

(2007, p.38) “os dizeres não são apenas mensagens a serem decifradas, não se reduzem apenas ao que e como dissemos, podemos considerá-los como produções de efeitos de sentidos presentes no modo de se dizer”.

Deste modo observa-se que os léxicos *excluem* ou *demonstrem preferência* expressam através dos ‘não ditos’, que a organização entende que a ação afirmativa de processos seletivos específicos para profissionais negros e indígenas não é legítima, pois a priorização de um grupo deixaria em desvantagem os demais, desconsiderando todas as situações de desigualdade sofridas historicamente pelo referido grupo.

Outros casos similares a este a respeito de divulgação de ações afirmativas para profissionais negros, como por exemplo o programa de *Trainee* exclusivo para negros lançado em 2020 pela ‘Magalu’, despertam na comunidade acusações de que estes processos seletivos promovem de alguma forma a segregação racial, trazendo em discussão também o tema “racismo reverso”.

No entanto, como menciona Ribeiro (2019) o racismo é um sistema de opressão e, para haver racismo, deve haver relações de poder. Negros não possuem poder institucional para serem racistas e quando se fala de racismo reverso, parte-se da ideia de que o grupo desfavorecido está oprimindo por seu opressor.

Sabe-se que o Brasil foi um dos últimos países a abolir a escravidão e que os negros viveram por mais de 300 anos desta forma, com toda certeza, não há aqui a mesma força que a do opressor. Ou seja, não se trata de preferência por estes profissionais, mas sim de uma reparação histórica por estas situações de desigualdade, que diminuem ou os deixam em desvantagem até os dias de hoje.

(02) Dias depois de publicado, o anúncio foi retirado do ar. O suporte do site informou que a postagem havia sido retirada do ar por ter sido considerada **discriminatória**. O funcionário da rede social não detalhava o que havia sido considerado discriminatório, mas, para o Laut, não há dúvida de o alvo era a **preferência** por pessoas negras e indígenas (LinkedIn, 2022, n.p.).

O fragmento (02) indica uma interdiscursividade e deixa subentendido os motivos que levaram a plataforma LinkedIn a considerar o anúncio da vaga discriminatório, pois para Maingueneau (2004, p.05) “o discurso se sujeita a regras de organização de determinados grupos sociais (...) deve adaptar-se às circunstâncias de comunicação, e para interpretá-lo deve-se relacionar a outros discursos, o chamado interdiscurso”.

O léxico *discriminatório* expressa o aspecto de instrumentalidade do discurso e sugere que o LinkedIn retirou a publicação do ar por entender ser discriminatória, mas que, quando questionada, não apresenta argumentos válidos sobre o que exatamente foi considerado discriminatório (implícito pressuposto).

(03) O LinkedIn afirma que suas políticas são detalhadas, transparentes e aplicadas a todos os usuários da plataforma em todo o mundo, e que parte do entendimento de que **pessoas com os mesmos talentos devem ter acesso às mesmas oportunidades** (LinkedIn, 2022, n.p.).

O fragmento (03) interdiscursivamente estabelece que “pessoas com os mesmos talentos devem ter acesso às mesmas oportunidades” deslegitimando a desigualdade social e racial presente no Brasil e as difíceis estatísticas podem comprovar. No ano de 2019 a população negra tenha sido o equivalente a 52% nas universidades, segundo o IBGE, ainda há um abismo na conexão dessas formações com o mercado de trabalho.

Por isso, “é necessário atuar nas subjetividades discriminatórias estruturais provocadas pelo racismo e sua interseccionalidade com outros grupos minorizados, como pessoas com deficiência, gênero, orientação sexual e diferentes gerações” (GONÇALVES, 2021, p.10).

Toda política afirmativa é um processo de construção e adaptação. Não existe uma fórmula ideal, precisa se adequar a cada realidade, e para (Almeida, 2018, p.152) “a efetividade de suas ações requer compromisso e planejamento, pois são medidas que recebem frequentes ataques, sobretudo por parte dos grupos que possuem condições sociais favoráveis”.

(04) Entendemos que em alguns países, como o Brasil, a **legislação permite** que empregadores apliquem esses critérios em seus processos de seleção. Revisitamos regularmente nossas políticas para garantir que **apoiamos a diversidade e a inclusão** de candidatos no LinkedIn e, conseqüentemente, no mercado de trabalho (LinkedIn, 2022, n.p.).

No texto (04), há a expressão de alguns percursos semânticos, como o da *diversidade e inclusão*, expresso pela seleção lexical apoiamos a *diversidade* e a *inclusão* de candidatos no LinkedIn, onde pode-se observar um discurso contraditório a partir do momento em que é retirada do ar a vaga direcionada para profissionais negros e indígenas. Um segundo percurso se refere a legislação brasileira que permite as ações afirmativas nas organizações, destacando um percurso que explicita a importância da promoção das ações afirmativas como reparação histórica aos grupos minoritários.

Um termo que surgiu e que vem ganhando força é a ‘discriminação positiva’ que nada mais é, do que um tipo de discriminação que tem por objetivo reparar situações de desigualdade, estabelecendo medidas que diminuam a desvantagem de um determinado grupo. O processo seletivo como este do LAUT exclusivo para pessoas negras e indígenas é um exemplo de discriminação positiva.

Almeida (2018, p.86) afirma que a discriminação positiva, é definida como “a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados, com o objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação negativa, a que causa prejuízos e desvantagens (...) políticas de ação afirmativa, que estabelecem tratamento discriminatório a fim de corrigir ou compensar a desigualdade são exemplos de discriminação positiva”.

5. Considerações finais

Este artigo teve como objetivo, analisar o objetivo, analisar os interdiscursos e os não ditos presentes na exclusão da publicação de uma vaga que dava prioridade a pessoas negras e indígenas postada na rede social profissional LinkedIn, e evidenciar os reflexos do racismo estrutural reproduzidos nos discursos presentes na matéria a respeito do tema, intitulada “LinkedIn derruba anúncio que dava preferência a candidatos negros e indígenas” publicada digitalmente no Jornal Folha de São Paulo em março de 2022.

Como já abordado neste estudo, alguns movimentos por parte da iniciativa pública e privada nos períodos pré e pós abolicionista no Brasil não só afetaram, mas deixaram fortes marcas na população negra brasileira, e uma delas, foi a importação de pessoas brancas europeias pautadas no entendimento de que quando comparados com as demais raças, eles pertenciam a um grupo de boa genética, melhor saúde, beleza, além de serem “civilizados”.

Ofereceram passagens, emprego e terras como forma de garantias para mantê-los no país, enquanto a população negra abolida da escravatura permanecia sem o amparo necessário para sua inserção na sociedade. Tais iniciativas se refletem até os dias atuais, basta observar os indicadores reproduzidos nas pesquisas sobre pobreza, violência e mortalidade, por exemplo, quando é possível notar que a desigualdade perpetua e restringe a população negra ao acesso a

direitos humanos básicos, inclusive ao mercado de trabalho, ainda que represente a maior força laboral no país.

As desigualdades decorrentes do desamparo histórico de negação à educação e direito ao trabalho à população negra, persistem na atualidade, a partir do momento em que se observa que os negros continuam a ocupar funções com baixos salários, atividades precarizadas ou até mesmo informais, e sem perspectivas de ocuparem cargos de gestão e liderança. Sob esta ótica, o Estado avançou no ponto de vista legislativo, com a criação do Estatuto da Igualdade Racial por exemplo, que é destinado a garantir igualdade de oportunidades para a população negra.

Porém, os decretos e leis que defendem a igualdade e a equidade racial no Brasil por si só, não são suficientes. A presença das ações afirmativas nas organizações como práticas que asseguram melhorar o acesso ao emprego e a educação para grupos vulnerabilizados se mostram importantes no processo de reparação histórica a estes grupos minorizados e excluídos de participação na sociedade.

O surgimento destes processos seletivos e ações afirmativas voltadas a população negra causam incômodo a sociedade porque trazem à tona reflexos de um passado recente que permanece no racismo estrutural. O que explica como a estrutura da sociedade é racista em sua essência, que o racismo está fortemente presente no dia a dia e em todas as relações sociais, sejam elas políticas, econômicas e até mesmo familiares. O racismo se perpetua no cotidiano dos brasileiros de formas explícitas, quando vemos profissionais negros ocupando os mesmos cargos que os brancos, com salários 30% menor, no preconceito com as religiões de matriz africana, quando um homem negro simboliza perigo é vítima de violência, dentre outras.

Porém, nota-se um movimento recente quando as organizações se mostram cada vez mais inclinadas em desenharem e divulgarem iniciativas afirmativas, ou seja, mais intencionais, para recrutarem públicos sub-representados, tais como: mulheres, pessoas negras, trans e com deficiência, para atender a urgência por mudanças estruturais, assim como para atender a opinião pública que amedronta e ameaça cancelar marcas e organizações que pratiquem os míticos de racismo e machismo, por exemplo.

Por isso, quando uma rede social conhecida mundialmente, de expressão global, com mais de 50 milhões de usuários brasileiros, exclui um anúncio de vaga afirmativa para pessoas negras e indígenas alegando que sua política global "não permite vagas que excluam ou demonstrem preferência por profissionais, para quaisquer tipos de características, sejam elas idade, gênero, raça, etnia, religião ou orientação sexual" pode-se observar claramente o viés cognitivo a partir do desvio da racionalidade, por meio de padrões criados por percepções prévias que acabam distorcendo os julgamentos. A ação da plataforma mostra uma visão ultrapassada de igualdade, uma vez que negar a publicação e a disseminação de ações afirmativas, nada mais é do que reiterar a desigualdade.

Com a grande repercussão da matéria mencionada neste estudo, e após a rede LinkedIn ser questionada por outras organizações de projeção nacional, além de ser notificada pelo Ministério Público Federal e pelo Procon-SP, a plataforma atualizou a sua política geral de anúncios, e passou a permitir a divulgação de processos seletivos e vagas de emprego que expressem preferências por pessoas de grupos historicamente desfavorecidos, como negros, indígenas, pessoas com deficiência, mulheres e LGBTI+.

A retratação foi elaborada pelo diretor-geral do LinkedIn para a América Latina, Milton Beck, em entrevista exclusiva ao jornal Estadão "É um processo de evolução. A gente não opera somente no Brasil. Reconhecemos que é um passo importante para permitir que grupos menos favorecidos possam ter uma inclusão maior no mercado de trabalho, mas é um processo que demanda um nível maior de complexidade" diz (ESTADÃO, 2022, n.p.).

Beck ressaltou que a nova política vale apenas para grupos historicamente subrepresentados, ou seja, anúncios discriminatórios não serão permitidos. "A nossa política diz que 'O LinkedIn proíbe a discriminação em anúncios de emprego com base em

características protegidas, como idade, sexo, deficiência, etnia, raça e orientação sexual'. No entanto, em uma jurisdição onde isso seja legalmente aceito, o LinkedIn pode permitir anúncios cuja linguagem expressa preferência por pessoas e grupos historicamente desfavorecidos", explica.

O diretor-geral explicou ainda que a decisão foi tomada considerando o retorno que a organização recebeu da comunidade brasileira e de seus clientes. "O nosso sistema inclui algoritmo, inteligência artificial e revisão humana. Então, pode ser que, antes de hoje, algumas vagas afirmativas estivessem disponíveis e outras não. Mas, a partir de hoje, quando você começar a olhar vaga, vão estar todas as vagas na plataforma e não umas sim e outras não", garantiu Beck (ESTADÃO, 2022, n.p.).

Dessa forma, entendemos ser relevante manter este tema na agenda de pesquisa dos estudos organizacionais, pois percebemos que já avançamos em muitas pautas, mas ainda temos muito a caminhar nessa acalorada discussão. Pois além de divulgar em suas páginas institucionais que são inclusivas, as organizações precisam ser despertadas no desejo de integrar as minorias para além das ações afirmativas em seus processos seletivos e vagas que priorizam grupos vulnerabilizados. Entendemos que sejam necessárias, pois integram um processo de reparação histórica, atuando com um efeito educativo, promovendo a mudança de comportamento, a partir de reflexões sobre a diversidade e inclusão, além de trabalharem sua cultura, que precisa ser desenvolvida para todas as pessoas, especialmente para estes grupos.

Como limitações, entendemos que esse estudo trabalhou com a análise de um recorte de uma matéria veiculada em um jornal de grande circulação, restringindo seu *corpus* a apenas uma fonte de dados, o que poderia ser ampliado com a inserção de outras repercussões veiculadas na mídia sobre o mesmo tema. Entendemos que há muito material a ser analisado e explorado em pesquisas documentais que abordem o tema em anúncios de vagas, plataformas, sites de organizações, entre outros.

Referências

ALEXIM, João Carlos; DIAS, Jussara & FREIRE, Luciene (orgs.) (2002). Referencial de planejamento: diversidade e educação profissional. Brasília. Disponível em: <https://tinyurl.com/yx9re6wc>. Acesso em: 2 mai. 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Editora Letramento, 2018.

BELLAN, Ana Clara. Diversidade e discriminação. In J. Dias & L. Freire (orgs.), Diversidade: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho. Ensaios e reflexões. Brasília, 2002.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967. Aprova a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução nº 2106 da Assembleia-Geral das Nações Unidas, de 21 de dezembro de 1965. Diário Oficial da União - Seção 1 - 30/6/1967, Página 6952 (Republicação).

BRASIL. Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, 20 de julho de 2010; 189o da Independência e 122o da República.

BRITO, José Eustáquio. Política educacional: a questão racial e as desigualdades sociais no Brasil. Paidéia, Belo Horizonte, ano VIII, n. 11, p. 113-125, 2011. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/paideia/article/view/1312>. Acesso em: 17 mai. 2022.

BRITO, José Eustáquio. SILVA, Paulo Vinicius Baptista da. GOMES, Nilma Lino. Ações afirmativas de promoção da Igualdade Racial na Educação: Lutas, conquistas e desafios. Educ. Soc. Campinas, v.42, 2021.

BURRELL, G.; MORGAN, G. Sociological paradigms and organizational analysis. London: Heinemann Educational Books, 1994.

CRESWELL, J. W. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ESTADÃO. LinkedIn derruba veto a vagas afirmativas após pressão do mercado. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,linkedin-derruba-veto-a-vagas-afirmativas-apos-pressao-do-mercado,70004023026>. Acesso em: 10 mai. 2022.

FOLHA DE SÃO PAULO. LinkedIn derruba anúncio que dava preferência a candidatos negros e indígenas. Fernanda Brigatti. São Paulo. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/linkedin-derruba-anuncio-que-dava-preferencia-a-candidatos-negros-e-indigenas.shtml> Acesso em: 10 mai. 2022

GONÇALVES, Igor Sousa. Ações afirmativas e racismo estrutural: A legalidade de anúncios de empregos dirigidos exclusivamente a pessoas autodeclaradas negras. Minas Gerais, 2021. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Características étnico-raciais da população: classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://tinyurl.com/yx9re6wc>. Acesso em: 5 mai. 2022.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MAINGUENEAU, Dominique. Tradução: Analisando Discursos Constituintes. Revista do Gelne, vol, 2, nº2. Universidade Federal do Ceará. 2000.

LINKEDIN CORPORATION. Disponível em: <https://about.linkedin.com/pt-br?lr=1> Acesso em: 07 mai. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018. Ementa: Contribuição Sindical (CLT, arts. 578 a 610). Natureza jurídica tributária. Inconstitucionalidade formal e material da Lei n. 13.467/17 (Reforma Trabalhista).

NASCIMENTO, A. Quilombo: vida, problemas e aspirações do Negro. São Paulo: Editora 34, 2003.

NASCIMENTO, A. O que são e como surgiram as políticas afirmativas? Disponível em: <https://simaiigualdaderacial.com.br/site/o-que-sao-e-como-surgiram-as-politicas-afirmativas/>. São Paulo, 2020. Acesso em: 20 mai. 2022.

OLIVEIRA, Maria Marly de. Como fazer pesquisa qualitativa. 7. Ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

OLIVEN, Ruben George. SILVA, Patrícia Kunrath. Filantropocapitalismo versus filantropia para a justiça social: um debate norte-americano sobre como lidar com a pobreza. Revista MANA. Ed. 26. Porto Alegre, 2020

ORLANDI, Eni de Lourdes Puccinelli. Interpretação: autoria, leitura e efeitos do trabalho simbólico. 5ª edição, Campinas, SP: Pontes, 2007.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno Manual Antiracista. Companhia da Letras, Edição padrão, 6 novembro 2019.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, n.1, Jul/2009 p. 1-15. Disponível em: <https://www.rbhcs.com/rbhcs/article/view/6>. Acesso em: 02 mai. 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de Diversidade nas Organizações: Uma questão de discurso. n. 3 • v. 49. São Paulo, RAE. 2009.

SCHWARZ, A.; HABER, J. Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: I. Social, 2009.

THOMAS, D. A. ELY, R. A. Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. In: Harvard Business Review on Managing Diversity. Boston: Harvard Business School Press, 2002.