

Ação afirmativa da Magalu não configurou 'racismo reverso', diz TRT-10

O trainee para negros do Magalu foi uma ação afirmativa com a intenção de alcançar uma parcela da população que é historicamente discriminada, e a jurisprudência predominante autoriza a adoção desse tipo de política por parte de empresas privadas.

Assim em decisão unânime, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região negou provimento ao recurso interposto contra sentença de primeiro grau que considerou válido o programa para Trainees da Magazine Luiza S/A voltado exclusivamente para pessoas negras.

Consta dos autos que a empresa criou um programa para trainees, com 12 meses de duração, voltado exclusivamente para pessoas negras, após detectar que em seu quadro de trabalhadores 53% eram pessoas pretas e pardas, mas apenas 16% ocupavam cargos de liderança.

A Defensoria Pública da União no Distrito Federal (1ª categoria) acionou o Poder Judiciário contra a iniciativa, alegando que o direcionamento do programa apenas para negros, além de não configurar uma ação afirmativa, afrontaria o Estatuto da Desigualdade Racial (Lei 12.288/2010). A ação foi julgada improcedente pelo juízo de primeiro, o que levou a DPU a recorrer ao TRT-10.

No julgamento do caso na 3ª Turma, o relator, desembargador Pedro Foltran, salientou que o estatuto citado pelo autor da ação, na verdade, incentiva a adoção de ações afirmativas para aumentar a Participação da população negra. O artigo 4º da norma, revelou, prevê a implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Em seu voto, o magistrado apontou que, ao contrário do que é defendido pela DPU em recurso ordinário, a iniciativa da Magazine Luiza não afronta o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), a qual determina que a participação da população negra será promovida, entre outros, por meio de adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa (art. 4º, inciso II). O relator lembrou, ainda, que a jurisprudência dominante no Judiciário entende ser legal a adoção de ações afirmativas por parte do setor



Magazine Luiza promoveu trainee direcionado para pessoas negras

privado.

O voto do desembargador contém extensa quantidade de citações de entidades que solicitaram ingressar no processo como *amicus curiae*, ou seja, com o objetivo de fornecer subsídios ao órgão julgador quanto à legitimidade da existência de políticas de ações afirmativas no mercado de trabalho para pessoas negras. A exemplo da equipe de voluntários Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (Educafro) e membros atuantes em núcleos, coordenações e grupos de trabalho especializados na temática racial.

Em trecho de citação dessas entidades, o acórdão destaca que “a hierarquização de nossa sociedade marginaliza o fenótipo negro e não o contrário. Acreditar que existe ‘racismo reverso’ é um erro, tendo em vista que só seria viável se ocorresse uma inversão da estratificação racial em nossa sociedade.” e que a alegação da Defensoria da existência de crime de racismo pela Magalu diante da ação da ação afirmativa criada “beira o absurdo”.

O julgado apontou, ainda, a Nota Técnica nº 3, da própria DPU, na qual membros do Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais da DPU destacaram a licitude do Programa Trainee da Magazine Luiza. “No caso em tela, a empresa Magazine Luiza, a qual tem maioria branca em seus quadros, optou por conduzir política afirmativa na contratação de pessoas negras com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais e combater o racismo estrutural e institucional que por décadas insiste em permear a sociedade brasileira.”, pontuou o grupo na Nota citada.

De acordo com a Convenção para Eliminação da Discriminação Racial da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada no Brasil pelo Decreto nº 65.810 de dezembro de 1969, frisou o relator, discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que objetiva eliminar ou limitar o reconhecimento ou o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

Esta mesma norma, prosseguiu o desembargador Pedro Foltran, aponta que quaisquer providências especiais que sejam adotadas com a finalidade de garantir melhorias e para assegurar a referidos grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, não serão consideradas discriminação racial, desde que tais medidas não levem à preservação de direitos diferentes para grupos raciais distintos e não continuem após terem sido atingidos os seus objetivos.

Segundo o acórdão, o último censo do IBGE traz informações que demonstram as desigualdades que precisam ser enfrentadas. Os dados apontam, entre outros, que a renda média do trabalhador branco é 75% maior do que a de pessoas negras, que os brancos são menos afetados pelo desemprego e pela informalidade, e que entre pessoas com curso superior, o rendimento médio das pessoas brancas, por hora, foi 50% superior ao de negros e 40% superior ao de pardos. Assim, de acordo com o magistrado, caem por terra os argumentos do autor da ação na DPU de que as medidas adotadas pela Magazine Luiza extrapolaram o período razoável (2 anos de programa para trainee), pois “somente é possível falar em atingimento de objetivos quando os dados estatísticos no Brasil demonstrarem que não há mais diferenciação salarial e de nível de emprego em razão da cor da pele do trabalhador.”, sustentou o relator.



O acórdão rechaçou o argumento da Defensoria de que deveria contemplar também outros grupos vulneráveis, como os indígenas, no programa de trainees. O relator afirmou que, além de não haver qualquer respaldo “lógico-jurídico” em interpretar o Estatuto do Índio e a Convenção 169 da OIT, “Tal exigência, na verdade, dificultaria sobremaneira a implementação de qualquer iniciativa na esfera privada de ação afirmativa, o que praticamente esvaziaria o sentido da norma, pois, caso houvesse a obrigação de atender outros grupos vulneráveis, tornaria inviável para qualquer empresa adotar medida afirmativa, já que necessitaria contemplar todos os grupos vulneráveis (índios, transgêneros, homossexuais, mulheres, etc).

Por reconhecer a legalidade da iniciativa, o relator votou no sentido de reconhecer que a adoção de Programa Trainee por empresa privada exclusivamente para pessoas negras, com duração de 12 meses ou mais, é sim uma ação afirmativa voltada para um grupo historicamente discriminado, “já que infelizmente ainda está muito distante, no Brasil, atingir o objetivo das medidas afirmativas em benefício da população negra que seria a igualdade salarial, independentemente da cor da pele do trabalhador contratado”. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-10.*

Processo 0000790-37.2020.5.10.0015

Autores: Victória Cócolo, Sem autor