

Racismo reverso e o Programa Trainee Magazine Luiza 2021

Marcelo Brandão Araujo¹ 

Universidade Luterana do Brasil

Novas(os) pesquisadores | News researchs | Nuevas(os) investigadores

DOI do artigo: 10.22481/odeere.v6i2.9165

RESUMO

A precariedade ou até mesmo a ausência de políticas públicas que concorram efetivamente a favor da diminuição da desigualdade racial dificulta que negros ocupem cargos considerados de maior destaque, prestígio na iniciativa privada e no serviço público. Além disso, apesar do senso comum de que não existe racismo no Brasil, quaisquer iniciativas de inclusão racial são amplamente criticadas, principalmente no âmbito das redes sociais, por indivíduos contrários ao protagonismo negro no mundo do trabalho. Inclusive, nessa perspectiva, no ambiente interacional tecnológico mediado pela internet, muitos internautas acusam as marcas de racismo reverso quando o protagonismo não é branco. Mas, será que existe racismo reverso no país? A partir daí, então, o presente artigo busca problematizar a questão da existência de racismo reverso, tendo como base as narrativas em disputa produzidas no contexto da iniciativa da rede varejista Magazine Luiza de abrir vagas apenas para negros para o cargo de trainee.

Palavras chave: Racismo reverso; Racismo estrutural; Protagonismo negro; Mundo do trabalho.

Reverse racism and the Trainee Magazine Luiza 2021 Program

ABSTRACT

The precariousness or even the absence of public policies that effectively contribute to the reduction of racial inequality makes it difficult for blacks to occupy positions considered of greater prominence, prestige in the private sector and in the public service. In addition to the deficiency of government actions for inclusion, structural racism, in turn, is also responsible for maintaining the situation of exclusion of blacks from the formal labor market, especially with regard to occupying leadership positions in companies and in the civil service. In fact, in this sense, despite the common sense that racism does not exist in Brazil, any initiatives for racial inclusion are widely criticized, especially in the context of social networks, by individuals opposed to black protagonism in the world of work. Even from this perspective, in the technological interacional environment mediated by the internet, many internet users accuse the marks of reverse racism when the protagonism is not white. But, is there reverse racism in the country? From there, then, this article seeks to problematize the issue of the existence of reverse racism, based on the disputed narratives produced in the context of the Magazine Luiza retail chain's initiative to open vacancies only for blacks for the position of trainee.

Keywords: Reverse racism; Structural racism; Black protagonism; World of work.

Racismo inverso y el programa Trainee Magazine Luiza 2021

RESUMEN

La precariedad o incluso la ausencia de políticas públicas que contribuyan efectivamente a la reducción de la desigualdad racial dificulta que los negros ocupen puestos considerados de mayor protagonismo, prestigio en el sector privado y en el servicio público. De hecho, en este sentido, a pesar del sentido común de que el racismo no existe en Brasil, cualquier iniciativa de inclusión racial es ampliamente criticada, especialmente en el contexto de las redes sociales, por parte de individuos opuestos al protagonismo negro en el mundo del trabajo. Incluso desde esta perspectiva, en el entorno de interacción tecnológica mediado por Internet, muchos internautas acusan las marcas de racismo inverso cuando el protagonismo no es el blanco. Pero ¿hay racismo inverso en el país? A partir de ahí, entonces, este artículo busca problematizar el tema de la existencia del racismo inverso, a partir de las narrativas disputadas producidas en el contexto de la iniciativa de la cadena de retail Magazine Luiza de abrir vacantes solo para negros para el puesto de aprendiz.

Palabras llave: Racismo inverso; Racismo estructural; Protagonismo negro en el mundo laboral.

Submetido em: 23/07/2021 | Aceito em: 13/10/2021

¹ Graduado em Filosofia (Centro Universitário Fluminense – UNIFLU). Mestre em Ciências das Religiões (Faculdade Unida de Vitória – FUV). Doutorando em Educação (Universidade Luterana do Brasil – ULBRA). E-mail: mbaraujo@rede.ulbra.br

Introdução

Em setembro de 2020, a rede varejista Magazine Luiza (Magalu) divulgou nos seus perfis nas redes sociais e no seu site a abertura de processo seletivo para o Programa *Trainee*² 2021, mas, pela primeira vez, abriu vagas destinadas apenas para negros. Nesse sentido, o portal de notícias Correio Braziliense divulgou o *print screen*³ do anúncio do programa divulgado no perfil da Magalu no *Twitter*⁴.



Figura 1: Trainee 2021 # VemProMagalu⁵

Contudo, a decisão da rede de não admitir candidatos brancos e a divulgação de imagens positivas de negritude, consequentemente, acabaram

² *Trainee*: cargo dentro de uma estrutura hierárquica de uma empresa no qual ocorre treinamento de um profissional para uma atividade específica. Este tipo de vaga é comumente destinado aos jovens executivos recém-formados em cursos superiores e técnicos.

³ *Print screen*: função captura de tela.

⁴ *Twitter*: rede social e um servidor que permite aos usuários enviar e receber atualizações pessoais de outros contatos, por meio do website do serviço, por SMS e por softwares específicos de gerenciamento.

⁵ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4876581-magazine-luiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-no-twitter.html> Acesso em: 08/06/2021.

contestando, problematizando determinados regimes racializados de representação, tendo em vista que de acordo com Hall (2016) a substituição de imagens negativas por positivas consiste numa estratégia que contribui para inversão da oposição binária de racialidade.

Assim, o presente artigo busca promover um debate em torno do entendimento de que o posicionamento da marca além de repercutir fortemente na imprensa e nas redes sociais, também corrobora, reforça a compreensão de que as iniciativas que apresentam representações positivas e que remetem ao protagonismo negro tendem a criar rapidamente narrativas racistas e acusações de prática de racismo reverso no âmbito das redes sociais. Tendo em vista que do mesmo modo que em muitos outros anúncios, o protagonismo negro na chamada da Magalu também fez "[...] emergir o racismo brasileiro, no momento que uma parcela de sujeitos passou a desaprovar a marca por não utilizar o personagem branco, historicamente protagonista das representações midiáticas" (VIANA; BELMIRO, 2019, p. 73).

Na perspectiva dos Estudos Culturais, pode-se dizer que os embates através da produção de narrativas de disputa em torno da decisão da rede de abrir vagas para admissão somente para não brancos, mostrou que as identidades são frequentemente construídas "[...] baseadas em uma dicotomia do tipo nós e eles" (WOODWARD, 2014, p. 40). Nesse sentido, o trabalho que se segue busca mostrar que o aparecimento ou fortalecimento de outras identidades tem o potencial de questionar, colocar em xeque as identidades que detém o poder de marcar diferença mediante o estabelecimento da dicotomia nós: brancos ocupantes de cargos de liderança e de maior prestígio social. E eles ou os outros: negros ocupantes de cargos de menor relevância social.

Narrativas em disputa sobre racismo reverso

De acordo com o portal de notícias Catraca Livre, "a iniciativa causou uma onda de protestos a favor e contra a empresa nas redes sociais, gerando discussões sobre racismo e política de inclusão"⁶. Inclusive, segundo o portal, dois

⁶ Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/> Acesso em 10/06/2021.

dias depois do anúncio a notícia foi um dos assuntos mais comentado no *Twitter*, uma vez que “muitos internautas acusaram a Magalu de *racismo reverso* com brancos. Já outros saíram em defesa da empresa comandada por Luiza Trajano”⁷. Entretanto, o reconhecimento da possibilidade real de prática de racismo reverso é polêmico e controverso.

Além dos internautas que acusaram a empresa de prática de racismo reverso, a portal divulgou que Sérgio Nascimento de Camargo, presidente da Fundação Cultural Palmares, apesar de ser negro entendeu que a iniciativa da empresa foi racista contra brancos, inclusive ele “[...] se identifica como de direita, já defendeu que não existe racismo estrutural no Brasil”⁸.

Do mesmo modo que Camargo, o deputado Carlos Jordy, vice-líder do governo Bolsonaro na Câmara dos Deputados, não apenas discordou da iniciativa da Magalu, como também se posicionou contra a política de cota racial. Todavia, a rede respondeu que estava tranquila acerca da questão da legalidade da edição 2021 do Programa.

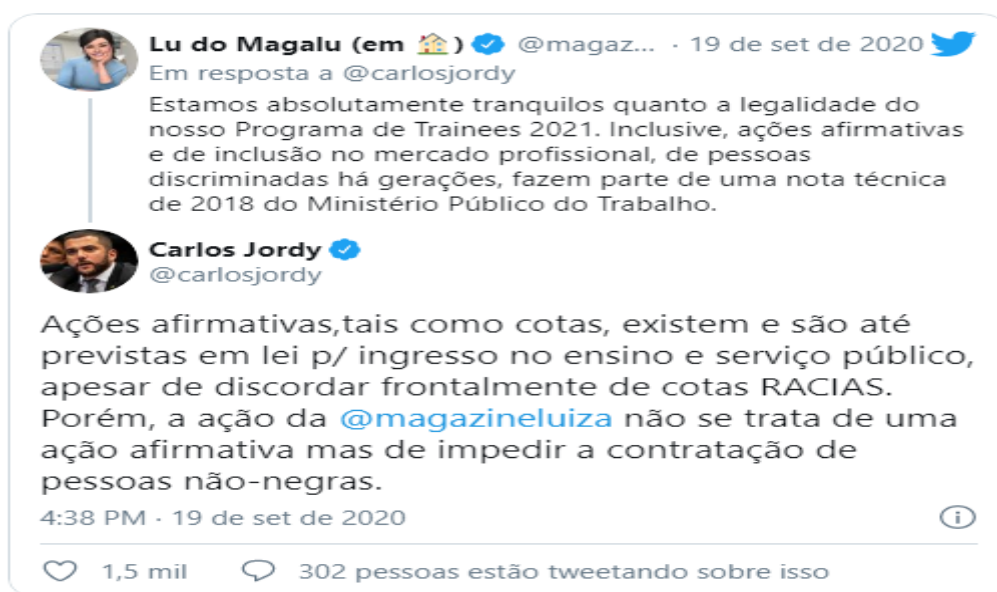


Figura 2: Magazine Luiza e Carlos Jordy?

⁷ Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/> Acesso em 10/06/2021.

⁸ Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/> Acesso em 10/06/2021.

⁹ Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/> Acesso em 10/06/2021.

Do mesmo modo que o *Catraca Livre*, o *Correio Braziliense* também noticiou que “a decisão da Magazine Luiza em colocar apenas negros no próximo programa de *trainees*, antecipada pelo *Broadcast*¹⁰, está entre os assuntos mais comentados do momento no *Twitter* neste sábado (19/9)”¹¹. Também divulgou que “a decisão da empresa abriu uma disputa nas redes sociais entre os que elogiam a medida e aqueles que acusam a Magalu de 'racismo reverso' com brancos, usando a *hashtag*¹² #MagazineLuizaRacista”¹³. Inclusive, publicou que o congressista Carlos Jordy postou no *Twitter* que irá representar a Magalu ao Ministério Público solicitando a apuração de crime de racismo.

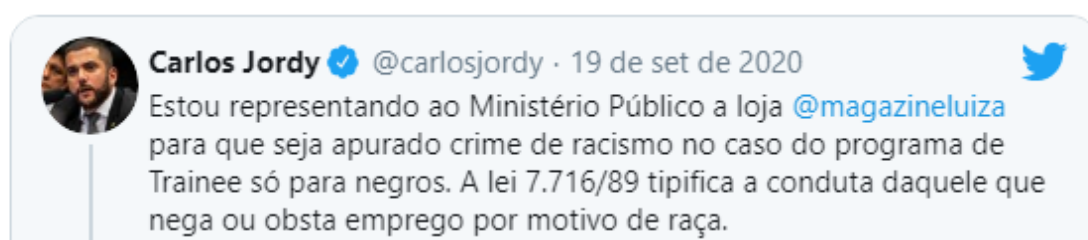


Figura 3: Carlos Jordy¹⁴

Além do deputado, a juíza do Trabalho Ana Luiza Fischer de Souza Mendonça, também acusou a marca de prática de racismo reverso, alegando que a edição 2021 do programa feriu o Artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Contudo, diante do entendimento da magistrada, a deputada Benedita da Silva declarou através do *Twitter* que a juíza não sabe diferenciar racismo e discriminação de inclusão e ação afirmativa. Benedita disse que as ações afirmativas são necessárias por conta da dívida histórica do país em relação aos negros e negras.

¹⁰ *Broadcast*: método de transferência de mensagem para todos os receptores simultaneamente.

¹¹ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4876581-magazine-luiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-no-twitter.html> Acesso em 16/06/2021.

¹² *Hashtag*: termo associado a assuntos ou discussões que se deseja indexar em redes sociais, inserindo o símbolo da cerquilha (#) antes da palavra, frase ou expressão.

¹³ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4876581-magazine-luiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-no-twitter.html> Acesso em 16/06/2021.

¹⁴ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4876581-magazine-luiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-no-twitter.html> Acesso em 16/06/2021.



Figura 4: Benedita da Silva¹⁵

Do mesmo jeito que a parlamentar, o influenciador digital Felipe Neto entendeu que a abertura de vaga destinada exclusivamente para negros não configurou prática de racismo reverso.

A participação de Neto nas narrativas em disputa a favor da iniciativa da rede varejista divulgou de modo favorável, positivo a marca Magalu a um número de internautas exponencialmente maior se comparado, por exemplo, com o posicionamento negativo do deputado Carlos Jordy. Considerando que no mesmo dia, 7,1 mil pessoas *tweetaram*¹⁶ sobre a opinião positiva do *youtuber*¹⁷ no que diz respeito à conduta da Magazine Luiza. Enquanto apenas 302 internautas *tweetaram* sobre as críticas do congressista. Além disso, 50,7 mil pessoas curtiram o posicionamento de Neto, enquanto somente 302 internautas curtiram a postagem do parlamentar. Portanto, dependendo da quantidade de seguidores, a participação de influenciadores digitais nas narrativas em disputa tem um enorme peso a favor ou contra.

¹⁵ Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/> Acesso em 10/06/2021.

¹⁶ *Tweetar*: termo utilizado para designar as publicações feitas na rede social do *Twitter*.

¹⁷ *Youtuber*: criador de conteúdo do *YouTube*. Profissional que ganha a vida produzindo vídeos no *YouTube*.



Figura 5: Felipe Neto¹⁸

No mesmo dia que o *youtuber* tweetou sobre a iniciativa da Magazine Luiza, o portal *El País* noticiou que o ator Babu Santana também utilizou o *Twitter* para prestar solidariedade em relação a decisão da Magalu de abrir vagas somente para negros para cargos de liderança.

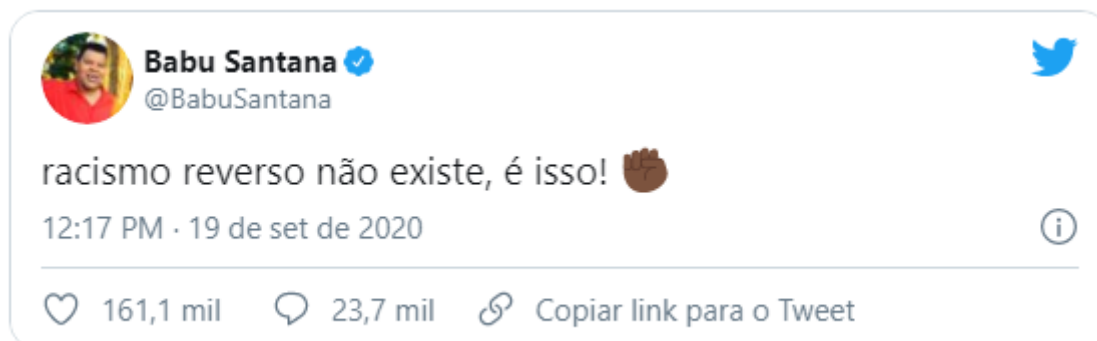


Figura 6: Babu Santana¹⁹

Ao contrário do ator global, Cristina Junqueira, co-fundadora do *Nubank*, em entrevista concedida ao Programa Roda Vida da TV Cultura, quando perguntada sobre a edição 2021 do Programa *Trainee Magazine Luiza*, respondeu que o *Nubank* não iria nivelar por baixo no que concerne a admissão de negros.

¹⁸ Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/> Acesso em 10/06/2021.

¹⁹ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-numeros-politica-economia-e-historia-atestam-que-nao.html> Acesso 30/06/2021.

Inclusive, de acordo com a reportagem da revista *Veja* a resposta de Junqueira em relação a iniciativa da Magalu revela que as “instituições que lidam com questões de gênero e raciais dizem que líderes não entendem do tema e não estão dispostos a abrir espaço na agenda para isso”²⁰.

A declaração da empresária repercutiu nas mídias sociais e mobilizou diversas entidades de combate às práticas de racismo, uma vez que no entendimento de muitas organizações da sociedade civil que militam a favor de causas raciais “[...] os líderes empresariais podem demonstrar despreparo para tratar questões polêmicas e acabar revelando racismo inconsciente”²¹.

Nessa perspectiva, para Monique Evelle, sócia da Sharp e promotora de eventos de letramento racial, ou seja, de atividades que visam o desenvolvimento de interpretação de códigos e práticas racistas que estão no nosso dia a dia, a “[...] cada dez empresas em que dá treinamento, em oito os líderes não participam do curso”²². Inclusive, em 2019, com o *Nubank* não foi diferente, tendo em vista que “[...] Junqueira chegou a fazer a abertura do evento em que Evelle iria falar, mas foi embora alegando estar com a agenda cheia”²³.

Do mesmo modo que Monique Evelle, a empresa de consultoria *Think Eva* e a organização não-governamental interligada *Think Olga*, que também desenvolvem atividades de inclusão e diversidade nas empresas relataram a *Veja* que “[...] os líderes pouco participam e dos que participam fisicamente a maioria fica ocupada, com a mente em outro lugar ou no celular”²⁴. Nesse sentido, para a diretora de impacto da *Think Olga*, Máira Liguori, a crise provocada pela fala da empresária será “[...] uma grande oportunidade para uma executiva como Cristina Junqueira: a de se tornar uma voz que lidere um movimento de mercado. A exemplo do que faz Luiza Helena Trajano, da Magazine Luiza”²⁵.

²⁰ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

²¹ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

²² Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

²³ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

²⁴ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

²⁵ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

Além disso, considerando que as marcas *Nubank* e Magazine Luiza estão presentes nas moradias e celulares de milhões de pessoas, pode-se dizer que “[...] tratar de inclusão nos dias de hoje não é mais opção, mas condição para que os negócios cresçam em um país em que metade da população é preta ou parda”²⁶, uma vez que segundo a *Veja* as ações da rede varejista dispararam após o anúncio da decisão de abertura de inscrições para preenchimento de vagas de *trainee* destinadas somente para negros, porém, em contrapartida, depois do depoimento de Junqueira muitos clientes fecharam a conta no *Nubank* e perderam o interesse pela marca nas redes sociais.

Em razão disso, no dia seguinte à entrevista no Programa Roda Viva, o fundador David Vélez e os co-fundadores Cristina Junqueira e Edward Wible divulgaram uma Carta Conjunta intitulada *O Nubank errou*.

[Início](#) > [O Nubank](#) > [O Nubank errou](#)

O Nubank errou

Nosso compromisso agora é desafiar de novo o status quo - desta vez, no campo da diversidade e inclusão racial no Brasil e na América Latina. Veja carta dos cofundadores.

Atualizado em 25 out 20 [O Nubank](#) por [Equipe Nubank](#)

Figura 7: Carta O Nubank errou²⁷

Na carta assinada pelos líderes a empresa se comprometeu publicamente com as temáticas diversidade e inclusão racial no Brasil e na América Latina, reconheceu a necessidade de agendas dentro e fora do banco de reparação histórica e enfrentamento ao racismo estrutural, pediu desculpas aos

²⁶ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/> Acesso em 06/07/2021.

²⁷ Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/nubank-erramos/> Acesso em 14/07/2021.

*Nubankers*²⁸, movimentos negros e grupos sub-representados, também anunciou a contratação do Instituto Identidade do Brasil (ID-BR).

Conforme conteúdo da carta, “o ID-BR confere às empresas que estão neste caminho o Selo 'Sim à Igualdade Racial' no nível 'Compromisso', e o *Nubank* já está incluso nesse processo”²⁹. Inclusive, de acordo com os líderes já “existe uma agenda a ser realizada e o instituto irá nos acompanhar nessa jornada para darmos sequência no planejamento estratégico voltado à temática racial”³⁰.

Em prosseguimento, apesar de muitos internautas acusaram a Magalu de prática de racismo reverso, será que realmente existe discriminação contra indivíduos brancos no Brasil? De acordo com a matéria publicada em setembro de 2020, no portal de notícias *El País*, a história, economia, política e pesquisas apontam que não. Segundo a reportagem, “após programa de apoio à diversidade racial no Magazine Luiza, bolsonaristas reclamam de 'discriminação contra brancos', tese refutada por dados desfavoráveis à população negra”³¹.

Além disso, a onda de protestos contra atos de violência racial mundo afora influenciada pelo movimento internacional de combate ao racismo *Vidas Negras Importam*, de origem nas comunidades negras estadunidenses, supostamente mostrou que o mito do racismo reverso tinha sido superado. Mas, no entanto, “[...] bastou uma ação afirmativa no meio corporativo para que a tese de que brancos também são discriminados fosse revisitada com estridência por ultradireitistas, conservadores e até mesmo liberais”³². Inclusive, na segunda quinzena de setembro de 2020, os “[...] apoiadores do Governo Bolsonaro levaram a hashtag #MagazineLuizaRacista ao topo dos assuntos mais comentados no Twitter em resposta ao programa trainee da rede varejista [...]”³³.

Em contrapartida, em relação às acusações de prática de racismo reverso, a Magalu justificou que a decisão de contratar somente pessoas negras ocorreu pelos seguintes motivos:

²⁸ *Nubankers*: como são chamados os profissionais que trabalham na empresa Nubank.

²⁹ Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/nubank-erramos/> Acesso em: 14/07/2021.

³⁰ Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/nubank-erramos/> Acesso em: 14/07/2021.

³¹ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-numeros-politica-economia-e-historia-atestam-que-nao.html> Acesso em 30/06/2021.

³² Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-numeros-politica-economia-e-historia-atestam-que-nao.html> Acesso em 30/06/2021.

³³ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-numeros-politica-economia-e-historia-atestam-que-nao.html> Acesso em 30/06/2021.

Todos sabemos sobre o passado ancestral da população negra no Brasil. A escravidão, por décadas, foi uma história que deixou reflexos sociais que distanciam, excluem e anulam pessoas negras de oportunidades e essas marcas podem ser sentidas em todos os espaços. Sabemos que não vamos consertar tudo isso sozinhos, mas assumimos a nossa responsabilidade perante a sociedade de transformar essa história e cooperar para um cenário mais justo trabalhando com transparência, humildade e respeito³⁴

Entretanto, apesar da justificativa da marca, as reclamações de racismo reverso são refutadas, inclusive, pelo próprio organograma da rede varejista Magazine Luiza: “Fundada em 1957, a empresa tem cerca de 40.000 funcionários, sendo 53% deles negros. Porém, 84% dos cargos de liderança são ocupados por brancos, e não há nenhum executivo negro no conselho de administração”³⁵. Portanto, a estrutura organizacional da Magalu é a mesma ou muito parecida se comparada com a maior parte das empresas em funcionamento no país.

Em sequência, na opinião de Ribeiro (2017), “em quase todas as discussões sobre racismo aparece alguém para dizer que já sofreu esse tipo de preconceito por ser branco ou que isso aconteceu com um amigo” (RIBEIRO, 2017, p. 26). Entretanto, ao contrário, “não existe racismo de negros contra brancos ou, como gostam de chamar, o tão famigerado racismo reverso” (RIBEIRO, 2017, p. 26). Tendo em vista que “[...] para haver racismo, deve haver relações de poder. Negros não possuem poder institucional para ser racistas. A população negra sofre um histórico de opressão e violência que a exclui” (RIBEIRO, 2017, p. 26). Além da falta de poder institucional e as condições de opressão e violência impostas às populações negras que refutam a tese de racismo reverso no país, também existem outros motivos que questionam a existência de discriminação contra pessoas brancas.

Para haver racismo reverso, precisaria ter existido navios branqueiros, escravização por mais de trezentos anos da população branca, negação de direitos a ela. Brancos são mortos por serem brancos? São seguidos por seguranças em lojas? Qual é a cor da maioria dos atores e apresentadores de TV? Dos diretores de novelas? Da maioria dos universitários? Quem detém os meios de produção? Há uma hegemonia branca criada pelo racismo que confere privilégios sociais a um grupo em detrimento de outro (RIBEIRO, 2017, p. 26).

³⁴ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-numeros-politica-economia-e-historia-atestam-que-nao.html> Acesso em 30/06/2021.

³⁵ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-numeros-politica-economia-e-historia-atestam-que-nao.html> Acesso em 30/06/2021.

Em continuidade, apesar das acusações de racismo reverso contra a iniciativa da rede de varejista, na opinião de Maranhão Filho e Albuquerque (2018), a prática de racismo é realizada, necessariamente, num nível de hierarquização e opressão nas interações, portanto, o preconceito e discriminação de pessoas negras contra brancas consiste numa construção falaciosa, uma vez que "como não há histórico-culturalmente uma supremacia negra em relação às pessoas brancas, o racismo inverso não faz sentido" (MARANHÃO FO; ALBUQUERQUE, 2017, p. 13).

Além da questão da ausência de superioridade em termos históricos e culturais de negros em relação aos brancos destacada acima por Maranhão Filho e Albuquerque (2017), no entendimento de Campos (2015), os ativismos negros que reivindicam maior representatividade no mundo do trabalho, na economia e em outros setores da sociedade, conseqüentemente, provocam a proliferação de acusações de racismo reverso contra as iniciativas de promoção da igualdade racial.

O crescimento do movimento reivindicatório dos negros constituía uma ameaça à situação de subordinação econômica e social e de desvantagem dos negros em relação aos brancos na competição por melhores posições em todas as áreas de atividade social, provocando inquietação entre os brancos, principalmente os de classe média e alta. Falou-se na possibilidade do surgimento de um "racismo às avessas", isto é, de preconceito e discriminação dos negros contra os brancos [...] (CAMPOS, 2015, p. 266).

Repercussão no meio empresarial

Em 2020, após a abertura de inscrições do programa de trainee destinado exclusivamente para negros da rede varejista Magazine Luiza, considerado um acontecimento inédito e sem precedentes na história do país, aumentou o engajamento de outras empresas em relação a implementação de ações afirmativas voltadas para o diálogo e enfrentamento da desigualdade racial e, inclusive, de gênero, através da contratação de negros e mulheres para cargos de liderança.

Nesse sentido, no dia seguinte do anúncio da rede varejista, a indústria química e farmacêutica Bayer, com o slogan *Liderança Negra Bayer*, também anunciou o lançamento de um programa de trainee destinado apenas para admissão de negros.

Além disso, alguns meses depois da divulgação dos programas da Magalu e da Bayer, a General Motors (GM), a indústria Dow Chemical e a holding de educação superior Yduqs, entres outras empresas, também criaram programas de trainee somente para o ingresso de negros para postos de liderança.

Já no ano seguinte, dentre as empresas que promoveram ações de igualdade de gênero, a Gerdau destinou metade das vagas do *Programa Trainee G-Future* para mulheres, o Banco Votorantim (BV) lançou o *Elas por Elas*, um programa de estágio voltado para o público feminino, a Vale pela primeira vez abriu vagas unicamente para mulheres no nível gerencial.

Todavia, no âmbito das redes sociais, diante da avalanche de ações afirmativas, muitos internautas acusaram as empresas mencionadas acima de prática de sexismo e racismo reversos. Porém, as estratégias que concorrem a favor do aumento da participação de negros e de mulheres no mercado de trabalho não são consideradas discriminação contra brancos e o gênero masculino. Tendo em vista que de acordo com o Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa (GEMA), da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, “entre as medidas que podemos classificar como ações afirmativas podemos mencionar: incremento da contratação e promoção de membros de grupos discriminados no emprego”³⁶.

Mas, apesar do avanço, vale ressaltar que ainda falta muito para erradicação da desigualdade no mercado de trabalho, principalmente porque as ações afirmativas nas esferas pública e privada de promoção de igualdade racial e de gênero, têm o potencial de produzir narrativas desfavoráveis e até mesmo violentas em torno de representações que remetem ao protagonismo negro e da mulher nas políticas de contratação e nas relações de trabalho.

Em continuidade, as empresas veiculam nas mídias sociais uma variedade de motivos para a implementação de ações de diálogo, promoção e valorização da diversidade. Contudo, as justificativas da iniciativa privada podem ser divididas em duas categorias principais: social e vantagem competitiva. Tendo em vista que o interesse pela diversidade, apesar das reações contrárias, contribui de modo positivo em relação a imagem da empresa, divulgação da marca e ampliação dos lucros.

³⁶ Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-aco-es-afirmativas/> Acesso em: 07/10/2021.

Inclusive, nesse sentido, dentre outros motivos, as ações da Magalu negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo subiram após o anúncio do programa trainee 2021. Além disso, o marketing de causas da Magazine Luiza e das demais empresas citadas aqui foi uma estratégia bem-sucedida de fazer publicidade de graça, uma vez que é um tipo de notícia que tem potencial para viralizar nas redes sociais, ou seja, com possibilidade de ser fortemente compartilhada incontáveis vezes pelos internautas no âmbito das suas interações tecnológicas.

Pesquisa netnográfica

Tendo como base o modelo de pesquisa netnográfica³⁷ proposto por Kozinets (2014), foi realizado um trabalho investigativo no âmbito dos canais do *YouTube* que compartilharam o anúncio da edição 2021 do Programa *Trainee*. A pesquisa de campo online, tendo como recorte temporal o período compreendido entre os dias 18 de setembro de 2020 a 11 de outubro do mesmo ano, permitiu verificar que em menos de um mês o filme de divulgação do Programa foi compartilhado por 93 canais da rede social *YouTube*, somando quase 1 milhão de visualizações, sendo visto por 197.104 internautas no canal Gabriela Prioli, considerado o 1º colocado no ranking de audiência.

Por conta da quantidade de canais que compartilharam o vídeo da rede varejista e tendo como base o critério de audiência, foi escolhido o 1º colocado no ranking de visualizações para fins de pesquisa netnográfica, portanto o canal Gabriela Prioli foi utilizado para registro das informações relevantes sobre o canal e para um recorte das narrativas em disputa presentes nas postagens de comentários.

Quadro 1: Período da pesquisa, data de publicação do vídeo e de criação do canal³⁸

Canal:	Período da pesquisa (Recorte temporal):	Publicação do vídeo:	Criação do canal:
--------	---	----------------------	-------------------

³⁷ Pesquisa netnográfica: a Netnografia é a Etnografia que analisa o comportamento humano em grupos sociais na internet por meio de técnicas qualitativas e interpretativas, analisando informações disponíveis publicamente em grupos na internet.

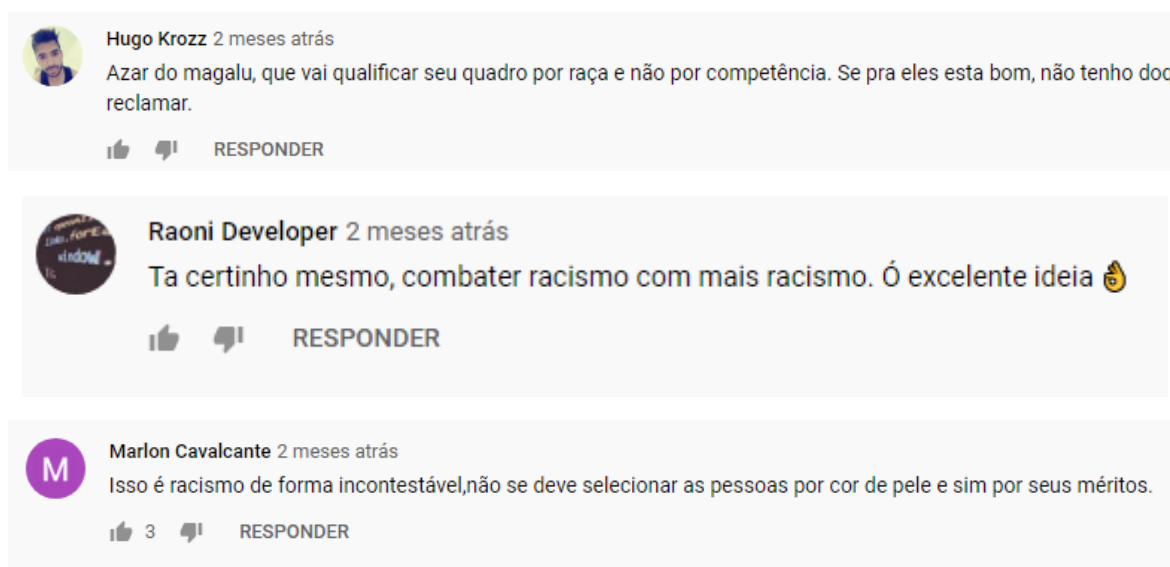
³⁸ Adaptado pelo autor do Canal Gabriela Prioli no *YouTube*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWswIU&t=8s> Acesso em 19/07/2021.

Gabriela Prioli	18/08/2020 a 11/10/2020	22/09/2020	27/01/2020
-----------------	-------------------------	------------	------------

Tabela 1: Audiência, interatividade e avaliação³⁹

Canal:	Audiência (visualizações):	Interatividade (comentários):	Avaliação (sinalizações): Gostei / não gostei.
Gabriela Prioli	197.104	2.637	33.000 / 664

O resultado do levantamento das postagens de comentários dos internautas no âmbito do canal Gabriela Prioli no *YouTube* mostrou que muitas pessoas acusaram a Magazine Luiza de prática de racismo reverso. Inclusive, a produção de discursos nas mídias sociais contra a admissão apenas de negros é reflexo da ascensão e atual ausência de constrangimento de setores da sociedade de extrema direita, em geral, composta por indivíduos pró-armamentistas, contrários as políticas de bem estar social e que comumente demonstram ódio e menosprezo em relação ao protagonismo e reconhecimento da cidadania de negros, mulheres, pobres, favelados, membros da comunidade LBGTQIA+ e de outros grupos subalternizados. Sendo assim, segue abaixo o *print screen* de alguns comentários que acusam a empresa de racismo reverso.



³⁹ Adaptado pelo autor do Canal Gabriela Prioli no *YouTube*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWsWIU&t=8s> Acesso em 19/07/2021.

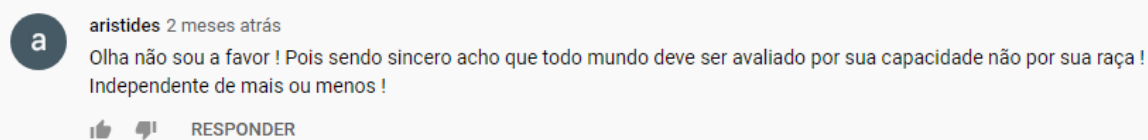


Figura 8 – Recorte de comentários A⁴⁰

Mas ao contrário, considerando que de acordo com Kozinets (2014) no âmbito das comunidades eletrônicas os indivíduos tendem a formar panelinhas, posto que os internautas se aproximam dos sujeitos que concordam com os seus posicionamentos e se afastam das pessoas que discordam. Desse modo, na outra ponta da produção do discurso, um grupo de internautas advogaram a favor da causa da Magazine Luiza, rechaçando a ideia de que a empresa cometeu racismo reverso por conta da abertura de processo seletivo destinado unicamente para afrodescendentes, alegando, inclusive, que por mais de 300 anos ninguém reclamou de vagas de escravos exclusivas para negros.

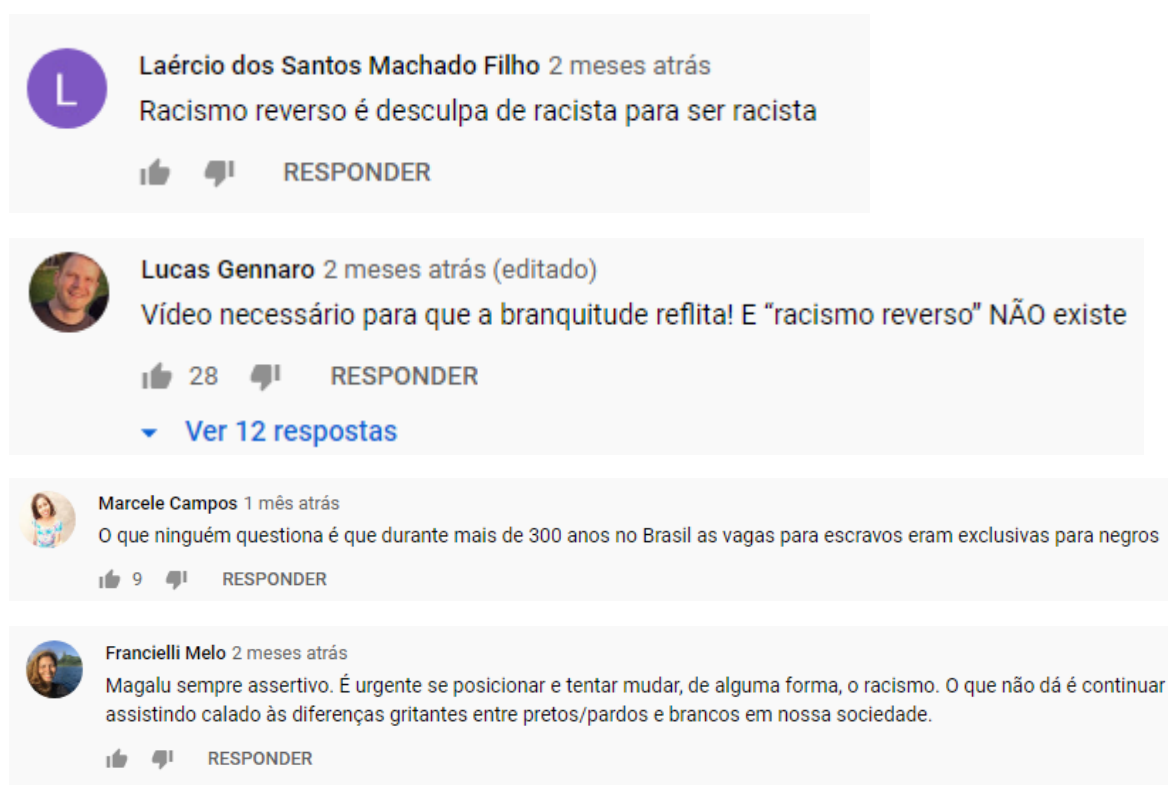


Figura 9 – Recorte de comentários B⁴¹

⁴⁰ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWsWIU&t=8s> Acesso em 19/07/2021.

⁴¹ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWsWIU&t=8s> Acesso em 19/07/2021.

A pesquisa de campo virtual também identificou a presença de um ajuntamento de internautas que apesar de não ter acusado a rede varejista de prática de racismo reverso, questionou o motivo pelo qual a empresa não estabeleceu mecanismo que viabilizasse a contratação de negros durante as edições anteriores do programa.

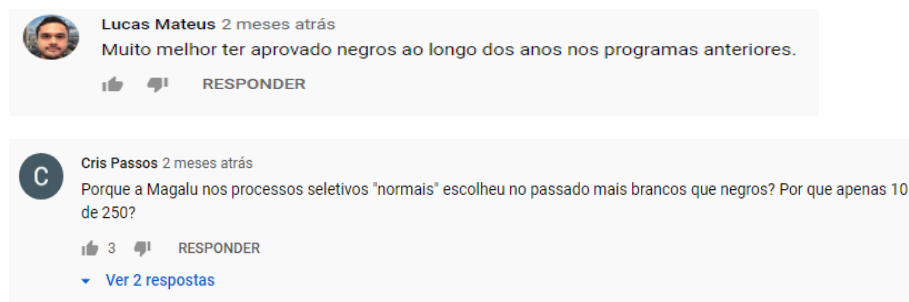
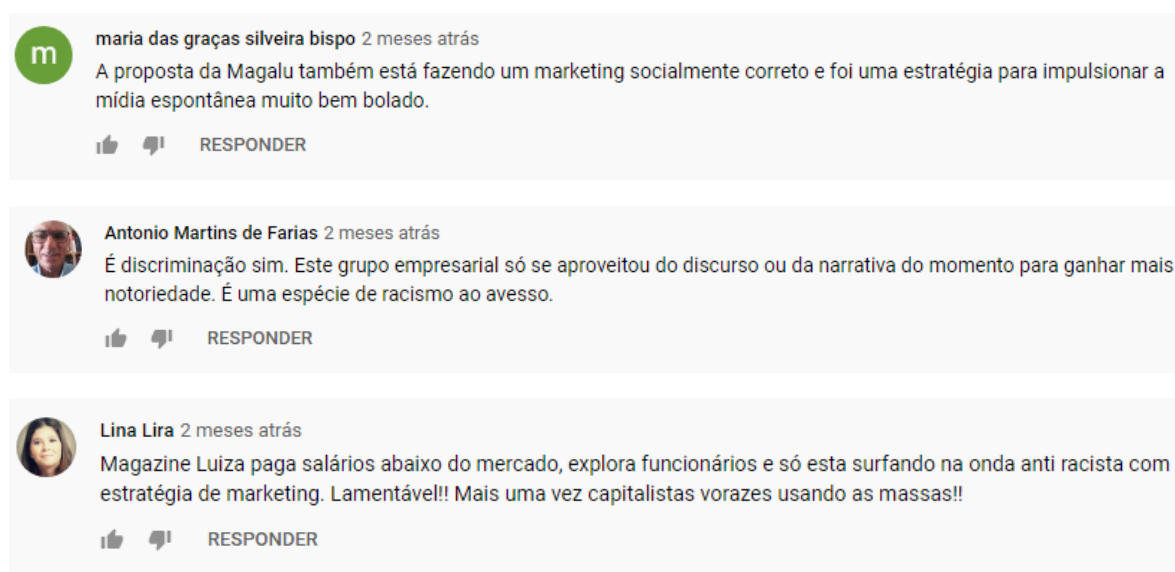


Figura 10 – Recorte de comentários C⁴²

Por último, alguns internautas postaram comentários dando destaque ao uso do marketing de causa, *boca a boca eletrônico* e *buzz marketing*, tendo em vista que a rede varejista surfou na onda antirracista, escolheu um tema da moda e de grande impacto social e, conseqüentemente, fez publicidade espontânea da marca nas redes sociais através da produção de tensionamentos, polêmicas, disputas e controvérsias.



⁴² Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWswIU&t=8s> Acesso em 19/07/2021.

Considerações Finais

Apesar das motivações mercadológicas em torno da edição 2021 do Programa Trainee, pode-se concluir que as acusações de racismo reverso, por sua vez, contra a decisão da rede varejista Magazine Luiza em relação a admissão exclusivamente de candidatos negros para cargos estratégicos colocam em xeque o mito da democracia racial. Além disso, as acusações de racismo reverso contra a empresa também reforçam o entendimento acerca da necessidade de manutenção e ampliação das ações e políticas públicas de combate às diversas formas de racismo. Já as discussões sobre os indicadores de violência e acesso à educação, o contingente racial no Legislativo e Judiciário e a situação do negro no mundo do trabalho evidenciam a urgência de implementação de iniciativas públicas e privadas de erradicação da desigualdade racial.

De fato, a iniciativa da Magazine Luiza repercutiu fortemente na imprensa e, sobretudo, nas redes sociais, por causa, principalmente, da precariedade ou até mesmo ausência de ações afirmativas que garantissem ao longo do tempo o acesso e a permanência de negros nos cargos de liderança. Nesse sentido, pode-se dizer que a empresa apostou no inesperado, ou seja, pegou todo mundo de surpresa com a divulgação nas mídias da contratação unicamente de afrodescendentes. Portanto, pode-se concluir que esse tipo de iniciativa deixará de repercutir amplamente quando o empresariado brasileiro assumir a responsabilidade de inclusão de negros nos cargos de liderança, uma vez que a partir daí, então, esse tipo de notícia passará a ser visto como uma ocorrência *normal* e rotineira.

A iniciativa da marca mostrou que o combate às diversas formas de manifestação de racismo e a promoção da igualdade racial não consiste numa tarefa fácil, tendo em vista que no Brasil o discurso racista nem sempre se apresenta de maneira desnuda, mas ao contrário, se mostra de modo camuflado. Ou seja, se esconde em narrativas do senso comum que defendem, por exemplo, que a

⁴³ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWsWIU&t=8s> Acesso em 19/07/2021.

contratação para um determinado cargo de destaque deve ser feita por mérito e não por raça ou que o ingresso no serviço público e no ensino superior deve ser por mérito e não através de cota racial ou até mesmo na defesa da existência de prática de racismo reverso.

Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

CAMPOS, Walter de Oliveira. Expectativas em torno da Lei Afonso Arinos (1951): a “nova Abolição” ou “lei para americano ver”? Revista Latino-Americana de História – UNISINO. V. 4, n. 13, p. 257-278, 2015. <https://doi.org/10.4013/rlah.v4i13.619>

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** 1ª Edição. Belo Horizonte: Letramento, 2017.

GOULART, Josette. Racismo e gênero: o caso Nubank traz à tona o desconhecimento dos líderes. Veja, São Paulo, 27/11/2020. <https://veja.abril.com.br/economia/racismo-e-genero-o-caso-nubank-traz-a-tona-o-desconhecimento-dos-lideres/>

Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa. O que são ações afirmativas? Rio de Janeiro: Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/> Acesso em: 07/10/2021.

HALL, Stuart. **Cultura e Representação**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Editora PUC-RIO / Apicuri, 2016.

JUNQUEIRA, Cristina; VÉLEZ, David; WIBLE, Edward. O Nubank errou. Blog Nubank. São Paulo, 25/10/2020. <https://blog.nubank.com.br/nubank-erramos/>

KOZINETS, Robert V. Netnografia: realizando pesquisa eletrônica. 1ª Edição. Porto Alegre/RS: Penso, 2014.

MARANHÃO FO, Eduardo Meinberg de Albuquerque. O navio negreiro do racismo religioso "reverso" e a escola como porto inseguro. Semina - Revista dos Pós-Graduandos em História da UPF. V. 17, n. 1, p.1-21, 2017. <http://seer.upf.br/index.php/ph/article/view/9517>

PIRES, Breiller. Existe racismo reverso? Números, política, economia e história atestam que não. El País. Belo Horizonte: 21/09/2020. <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-22/existe-racismo-reverso-merospoliticaeconomia-e-historiaatestam-que-nao.html>

Programa de trainee da Magazine Luiza para negros causa polêmica. Correio Braziliense, 19/09/2020. <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4876581-magazineluiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-notwitter.html>

Programa de trainee do Magazine Luiza para negros gera polêmica. Catraca Livre, 20/09/2020. <https://catracalivre.com.br/cidadania/programa-de-trainee-do-magazine-luiza-para-negros-gera-polemica/>

Revolta Seletiva: o Brasil está pronto para um programa de trainee só para negros? Canal Gabriela Prioli, 22/09/2020. <https://www.youtube.com/watch?v=WMc7suWsWIU&t=8s>

VIANA, Pablo Moreno Fernandes; BELMIRO, Dalila Maria Musa. **O racismo brasileiro ou... quando o protagonista não é branco: a narrativa publicitária em “Nesse dia dos pais, dê O Boticário”**. *Signos do Consumo - USP*. V. 11, n. 1, p. 73-83, jan./jun. 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.1984-5057.v11i1p73-83>

WOODWARD, Kathryn. **Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual**. In: Silva T. T.; Hall, S.; Woodward, K. *Identidade e Diferença: A perspectiva dos Estudos Culturais*. 15ª Edição. Petrópolis: Editora Vozes, 2014, p. 40.