

AÇÕES AFIRMATIVAS COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE RECURSOS: O CASO DO PROGRAMA DE TRAINEE EXCLUSIVO PARA NEGROS DO MAGAZINE LUIZA | AFFIRMATIVE ACTIONS AS AN INSTRUMENT FOR EQUALITY OF RESOURCES PROMOTION: THE CASE OF THE EXCLUSIVE TRAINEE PROGRAM FOR BLACK PEOPLE BY MAGAZINE LUIZA

LÍGIA OHASHI TORRES
JEAN CARLOS DIAS
JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

RESUMO | O artigo busca apresentar o processo de ingresso diferenciado para as minorias raciais como proposta de implementação de uma igualdade com base na teoria dworkiniana, abordando especificamente o processo seletivo criado pela rede varejista Magazine Luiza para o seu programa de *trainee*, restrito a candidatos negros. Dados demonstram que os negros estão em piores condições que os brancos em relação a bens e recursos no Brasil, havendo um cenário de exclusão social que os leva à condição de vulneráveis. O combate às práticas discriminatórias deve abranger, além de estratégias repressivas, medidas compensatórias que possam acelerar o processo da busca pela igualdade. A pesquisa, de cunho eminentemente teórico, envolvendo o método dedutivo, abordagem qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental, conclui que as ações afirmativas, tais como a implementada pela Magazine Luiza, funcionam como instrumentos para a promoção da igualdade de recursos, nos termos propostos por Ronald Dworkin.

PALAVRAS-CHAVE | Ação afirmativa. Política pública. Cotas raciais. Liberalismo igualitário. Ronald Dworkin.

ABSTRACT | *This paper presents the special selection process of racial minorities for Brazilian retailer Magazine Luiza, whose trainee program was restricted to black applicants, as a proposal to implement equality based on Dworkin's theory. Data shows that black people are in worse conditions than whites in terms of assets and resources, in a scenario of social exclusion that makes the former vulnerable. The fight against discriminatory practices must include, in addition to reprehensible strategies, compensatory measures, which can accelerate the process of seeking equality. This paper, whose nature is eminently theoretical, involved deductive method and qualitative and technical approach of bibliographic and documentary research. It concluded that affirmative actions, such as the one implemented by Magazine Luiza, work as instruments for the promotion of equality of resources, under the terms proposed by Ronald Dworkin.*

KEYWORDS | *Affirmative action. Public policy. Racial quotas. Egalitarian liberalism. Ronald Dworkin.*

1. INTRODUÇÃO

O Brasil é um país marcado por uma grande diversidade racial, que convive de forma aparentemente pacífica, em comparação à realidade de outros países. Por esse motivo, o racismo, no país, ao longo de muito tempo, permaneceu um tabu. Os brasileiros, de fato, acreditavam viver uma “democracia racial”, conforme termo atribuído inicialmente ao sociólogo Gilberto Freyre, extraído de suas conferências em 1943 e 1944, devido ao caráter relativamente harmônico do nosso padrão de relações raciais (GUIMARÃES, 1999, p. 39).

Assim, durante muito tempo, persistiu o mito de que o Brasil seria uma sociedade livre de preconceitos e discriminações raciais. Esse mito antirracista persistiu porque, como ressalta Guimarães (1999, p. 39), entre 1930 e 1970, as raças foram abolidas do discurso erudito e popular, porém, ao mesmo tempo, cresciam as desigualdades e queixas de discriminação atribuídas à cor da pele. Os brasileiros, em geral, atribuíam à discriminação de classe a destituição material a que eram relegados os negros.

Para obterem reconhecimento, as vozes, que antes eram abafadas, viram-se forçadas a reforçar o discurso identitário, resultando em uma reconstrução étnica e cultural. A assunção da identidade negra criou uma conscientização a respeito do racismo no Brasil e, como define o autor, significou, para os negros, atribuir à ideia de raça presente na população brasileira que se considera branca, a responsabilidade pelas discriminações e desigualdades que eles efetivamente sofrem. (GUIMARÃES, 1999, p. 71)

Assim, a tese de que o pertencimento racial tem relevância na estruturação das desigualdades sociais e econômicas do Brasil tem sido cada vez mais aceita, sobretudo a partir dos anos 1980, com o fortalecimento do movimento negro e a produção acadêmica de diagnósticos sociais sobre as desigualdades raciais (HENRIQUES, 2001, p. 1).

O reconhecimento dessa realidade é fundamental para a percepção de que a desigualdade racial brasileira se apresenta como uma barreira ao

desenvolvimento das potencialidades e do progresso econômico e social da população negra e, conseqüentemente, da sociedade brasileira como um todo. É necessário, assim, que haja a compreensão dessa desigualdade para que se possa chegar a uma sociedade mais justa e democrática.

Estatísticas evidenciam as desigualdades raciais no Brasil, como se verifica pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada em 2019, no Brasil, 56,10% (cinquenta e seis vírgula dez por cento) da população se declara negra. Os negros, que pelos critérios do IBGE correspondem à soma dos pretos e pardos, são, portanto, a maioria da população brasileira. Contudo, essa superioridade numérica não se reflete, ainda, em todos os setores da sociedade.

No mercado de trabalho, de acordo com os dados do estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, do IBGE, em 2018, apesar de os negros serem a maior parte da força de trabalho no Brasil, correspondendo a 54,9% (cinquenta e quatro vírgula nove por cento), a proporção de negros entre as pessoas desempregadas era muito maior, correspondendo a 64,2% (sessenta e quatro vírgula dois por cento) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

As pesquisas também mostram que os brancos ganham mais que os negros no Brasil. Em 2018, segundo dados do IBGE, a renda média domiciliar per capita dos negros era de R\$ 934,00 (novecentos e trinta e quatro reais), enquanto, entre os brancos, a renda média era de R\$ 1.846,00 (mil, oitocentos e quarenta e seis reais) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

A informalidade no mercado de trabalho também afeta mais os negros, pois, em 2018, 47,3% (quarenta e sete vírgula três por cento) das pessoas negras que trabalhavam estavam em trabalhos informais e, entre os brancos, o percentual era de 34,6% (trinta e quatro vírgula seis por cento) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Entre os cargos mais altos das empresas, a desproporção é ainda maior. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos mostrou que, nas 500 empresas de maior faturamento do Brasil, os negros ocupam apenas 4,9% (quatro vírgula nove por cento) dos cargos dos Conselhos de Administração, 4,7% (quatro vírgula sete por cento) dos quadros executivos, e 6,3% (seis vírgula três por cento) dos quadros de gerência (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Essas desigualdades raciais têm alicerçado a adoção de ações afirmativas no Brasil, inclusive por parte de empresas. Um exemplo disso foi o processo seletivo criado pela rede varejista Magazine Luiza para o seu programa de *trainee* 2021. A empresa adotou um formato inédito na seleção, ao publicar que participariam do processo seletivo apenas candidatos negros.

Medidas como essa buscam trazer maior diversidade racial para cargos de liderança nas empresas, diante da constatação de que existe um grande déficit de representatividade racial, sobretudo nos postos de trabalho mais altos. Dessa maneira, mostra-se como uma tentativa de aproximar as parcelas de recursos entre os indivíduos.

As ações afirmativas são mecanismos que servem para corrigir as desigualdades e realizar uma efetiva inclusão dos grupos mais vulneráveis. Como expõe Brito Filho (2016, p. 60), a eliminação de práticas discriminatórias pode ocorrer pela adoção objetiva de normas que proíbam e suprimam tais discriminações ou pela criação de disposições que favoreçam e permitam a inclusão desses grupos excluídos, como as cotas raciais e as cotas para deficientes físicos.

Ronald Dworkin (2005), autor da teoria política liberal-igualitária, desenvolve uma profunda reflexão sobre a igualdade. A teoria da igualdade de recursos, proposta pelo autor, defende que a liberdade deve ser vista não como um ideal distinto ou como um obstáculo à igualdade, mas como um verdadeiro aspecto desta, sendo ambos os princípios necessários à igual consideração dos indivíduos (DWORKIN, 2005, p. 158).

Tendo como base essa corrente de pensamento, a pesquisa buscará construir uma resposta ao seguinte questionamento: em que medida o

programa de ações afirmativas da Magazine Luiza, para ingresso de seus funcionários, opera como um instrumento de promoção da igualdade de recursos, segundo a teoria de Ronald Dworkin?

Para tanto, será apresentado o programa de ingresso de funcionários da Magazine Luiza e seus objetivos, demonstrando-se, por meio de dados estatísticos, as disparidades entre negros e brancos no Brasil em relação a fatores como mercado de trabalho, condições de moradia, distribuição de renda, educação, violência e representação nos Poderes.

Em seguida, será exposta a teoria do liberalismo igualitário, que consiste no fundamento utilizado nesse artigo para fundamentar a adoção de um modelo de distribuição dos recursos que acolha, como estratégia eficaz, o programa de ações afirmativas. Assim, será apresentada a teoria da igualdade de recursos, proposta por Ronald Dworkin, que é um expoente dessa teoria política.

Diante do cenário apresentado, será abordada a necessidade de intervenção do Poder Público e da própria sociedade no sentido de combater as práticas discriminatórias, apresentando-se as estratégias de combate, que podem ser ações repressivas, que têm o objetivo de punir, ou ações promocionais, que buscam fomentar a igualdade. Nesse ponto, será abordado o conceito de ações afirmativas como instrumento da estratégia promocional.

Em relação ao aspecto metodológico, a pesquisa é eminentemente teórica, envolvendo o método dedutivo, abordagem qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

Por fim, serão feitas as considerações finais.

2. O PROGRAMA DE INGRESSO DE FUNCIONÁRIOS DO MAGAZINE LUIZA

No dia 18 de setembro de 2020, a Magazine Luiza anunciou o seu Programa de *Trainee* 2021, que seria um processo seletivo exclusivo para

profissionais negros. No anúncio de abertura, a rede varejista afirmou que duas das causas mais importantes para a empresa são a igualdade de oportunidades e a inclusão.

Assim, sob a alegação da necessidade de se estabelecer a equidade racial e de gênero como uma ponte para ambientes empresariais mais bem-sucedidos e para um país mais igualitário, a companhia apresentou o referido programa de *trainee*, do qual participariam apenas profissionais negros. (NEXO JORNAL, 2020).

A empresa tem se mostrado bastante atuante na promoção de políticas voltadas para a diversidade e igualdade. A rede publicou em uma plataforma virtual que, em seu quadro de funcionários, 53% (cinquenta e três por cento) são pretos e pardos, contudo, apenas 16% (dezesesseis por cento) deles ocupavam cargos de liderança. Diante dessa percepção da baixa participação de negros em cargos de chefia, a empresa decidiu oferecer oportunidades para o ingresso na carreira.

O referido programa foi desenvolvido em parceria com as consultorias "Indique Uma Preta" e "Goldenberg, Instituto Identidades do Brasil (ID_BR)", além da faculdade "Zumbi dos Palmares" e do "Comitê de Igualdade Racial do Mulheres do Brasil", que atuam no combate ao racismo (NEXO JORNAL, 2020).

A medida implementada pela Magazine Luiza gerou controvérsias, provocando intensos debates, particularmente nas redes sociais, sobre a legalidade de tal medida. Alguns alegavam que o critério racial não poderia ser utilizado na seleção para vagas de trabalho, pois seria um ato discriminatório contra aqueles que não se inserissem nessa raça. Em contrapartida, outros defendiam que medidas como essa encontram respaldo no Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei nº 12.288/2010, que são mecanismos que podem ser adotados pelo Estado ou pelas empresas para corrigir desigualdades raciais.

Nesse caso, a medida adotada pela Magazine Luiza se enquadra no conceito de ação afirmativa. Em um cenário desigual, busca-se garantir iguais

oportunidades, por meio de medidas como essa, que permitam a inclusão daqueles que são excluídos na sociedade.

O estado da arte no Brasil acerca da questão da desigualdade racial é alarmante. O censo brasileiro realizado pelo IBGE pede às pessoas que se classifiquem entre as cinco categorias de raça: branco, preto, pardo, indígena ou amarelo (oriental). A população negra, para os critérios do IBGE, é formada pela somatória de pretos e pardos. Apesar de serem a maioria da população brasileira, pois, como visto, 56,10% da população se autodeclarou negra em 2018, os negros ainda aparecem em estatísticas de forma bastante desfavorável (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

O acesso à educação se mostra relevante, pois normalmente é apresentado como um dos principais fatores para o alcance de melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, para a obtenção de mais renda. Assim, o aumento da escolaridade pode ser considerado um caminho para a ascensão social, razão pela qual ganha mais importância a análise das oportunidades educacionais de brancos e negros.

O estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, do IBGE, revelou que os indicadores educacionais da população preta ou parda apresentaram trajetória de melhora entre os anos de 2016 e 2018, podendo o fato ser resultado das políticas públicas de correção de fluxo escolar e ampliação do acesso à educação implementadas a partir dos anos 1990. Contudo, o estudo revela que a desproporção entre a população negra e a população branca permanece alta.

Entre 2016 e 2018, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade na população negra passou de 9,8% (nove vírgula oito por cento) para 9,1% (nove vírgula um por cento), e a proporção de pessoas de 25 anos de idade ou mais com pelo menos o ensino médio completo aumentou de 37,3% (trinta e sete vírgula três por cento) para 40,3% (quarenta vírgula três por cento). Entretanto, os números ainda são bastante superiores em comparação à população branca, cuja taxa de analfabetismo era de 3,9% (três vírgula nove por cento), e a proporção de pessoas com pelo menos o ensino

médio completo era de 55,8% (cinquenta e cinco vírgula oito por cento), nas mesmas faixas etárias (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Entre a população negra de 18 a 24 anos que estuda, o percentual cursando ensino superior aumentou de 2016 (50,5%) para 2018 (55,6%), mas ainda ficou bem abaixo do percentual de brancos da mesma faixa etária (78,8%). No mesmo período, o percentual de negros de 18 a 24 anos com menos de 11 anos de estudo caiu de 2016 (30,8%) para 2018 (28,8%), porém, também fica muito aquém do percentual entre os brancos, que era de 17,4% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Assim, em relação à educação, os dados demonstram que os negros estão mais escolarizados, mas a desigualdade em relação aos brancos permanece bastante relevante.

No que tange ao mercado de trabalho, no referido estudo, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. Em relação à informalidade do mercado de trabalho, os índices mostram que enquanto 34,6% dos trabalhadores brancos estavam em ocupações informais, entre os negros o percentual era de 47,3%. Da mesma forma, há uma grande diferença entre a renda média domiciliar per capita, pois, enquanto os brancos tinham uma renda média de R\$ 1.846,00 (mil, oitocentos e quarenta e seis reais), a dos negros correspondia a R\$ 934,00 (novecentos e trinta e quatro reais) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Há também uma grande desigualdade em relação à distribuição de cargos gerenciais nas empresas, pois, segundo o IBGE, somente 29,9% (vinte e nove vírgula nove por cento) desses cargos eram exercidos por pessoas pretas ou pardas. Entre as 500 empresas de maior faturamento do Brasil, o percentual de negros é ainda menor. A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos mostrou que, nessas empresas, os negros ocupavam apenas 4,9% (quatro vírgula nove por cento) dos cargos dos Conselhos de Administração, 4,7% (quatro vírgula sete por cento) dos quadros executivos, e 6,3% (seis vírgula três por cento) dos quadros de gerência (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Em relação à distribuição de renda, os negros representavam 75,2% (setenta e cinco vírgula dois por cento) do grupo formado pelos 10% (dez por cento) da população com os menores rendimentos e apenas 27,7% (vinte e sete vírgula sete por cento) dos 10% (dez por cento) da população com os maiores rendimentos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Os indicadores do IBGE ligados à infraestrutura urbana e habitação também revelam que os negros permanecem em desvantagem, pois enquanto 44,5% (quarenta e quatro vírgula cinco por cento) da população negra vivia em domicílios com a ausência de pelo menos um serviço de saneamento básico, entre os brancos, esse percentual era de 27,9% (vinte e sete vírgula nove por cento). Em relação à violência, os índices demonstram que a população negra é a mais atingida, em todas as faixas etárias.

Também há uma grande falta de representatividade dos negros na política. O estudo demonstra que apenas 24,4% (vinte e quatro vírgula quatro por cento) dos deputados federais, 28,9% (vinte e oito vírgula nove por cento) dos deputados estaduais e 42,1% (quarenta e dois vírgula um por cento) dos vereadores no Brasil, em 2018, eram pretos ou pardos.

Vislumbra-se a mesma situação em relação ao Poder Judiciário. Em pesquisa realizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (FENAJUD), em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), em 2018, constatou-se que, entre os trabalhadores do judiciário estadual brasileiro, apenas 5,1% (cinco vírgula um por cento) se declararam negros e 30% (trinta por cento) pardos. Os demais 62,7% (sessenta e dois vírgula sete por cento) se declararam brancos. Entre os juízes, a falta de representatividade é ainda maior, pois de acordo com dados do censo do Poder Judiciário de 2018, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apenas 18,1% (dezoito vírgula um por cento) da magistratura nacional é negra. No Supremo Tribunal Federal, atualmente, não há nenhum ministro negro.

Os dados mencionados acima demonstram a grande desigualdade existente no Brasil entre brancos e negros, ligadas ao mercado de trabalho, às condições de moradia, à distribuição de renda, à educação, à violência e à

representação nos Poderes. Além desses fatores, há, ainda, aqueles que não envolvem diretamente desigualdades de bens e recursos, mas que também revelam desigualdades raciais, como é o caso, por exemplo, do tratamento brutal dos policiais direcionado aos jovens negros, pautado no estereótipo do negro como um criminoso em potencial.

Esse panorama revela a exclusão social da população negra e as grandes dificuldades para se alcançar uma maior igualdade de oportunidades entre brancos e negros no país. A exclusão que leva os indivíduos à condição de vulneráveis, como destaca Brito Filho (2016, p. 60), é motivada por diversos fenômenos, como estigma, estereótipos e o preconceito que, quando exteriorizado, se revela como discriminação, objeto de análise do Direito.

Assim, a situação requer uma política pautada em equidade e integração socioeconômicas, necessitando da intervenção do Poder Público e da própria sociedade no sentido de combater as práticas discriminatórias, tanto por meio de normas que repreendam condutas quanto por meio de mecanismos de ação que favoreçam a inclusão de integrantes de grupos vulneráveis, em prática que se convencionou chamar de ação afirmativa (BRITO FILHO, 2016, p. 60).

O fundamento utilizado nesse artigo para a adoção de um modelo de distribuição dos recursos que acolha, como estratégia eficaz, o programa de ações afirmativas, é a teoria política e moral do liberalismo igualitário. No capítulo subsequente será trabalhada a teoria da igualdade de recursos, de Ronald Dworkin, que é um expoente dessa teoria política.

3. O CONCEITO DE IGUALDADE DE RECURSOS NA TEORIA DE RONALD DWORKIN

O liberalismo clássico se caracteriza pela centralidade da liberdade individual como valor político, em torno do qual os demais valores são justificados. A liberdade individual é, portanto, o fundamento pelo qual se justifica e se defendem valores como direitos naturais, o estado mínimo, o livre

mercado e as liberdades públicas. Isso fez com que o liberalismo clássico, tradicionalmente, se opusesse ao socialismo, exatamente pelo grau de compromisso que o socialismo tem com a ideia de igualdade, que é o seu valor político fundante (COELHO, 2019).

Igualdade e liberdade são consideradas social, política e historicamente como valores competitivos. Em regra, acredita-se que, conferindo-se ampla liberdade às pessoas, haverá prejuízos à igualdade na sociedade. Da mesma forma, sendo priorizada a igualdade, há uma aparente ideia de que haverá uma limitação às liberdades individuais.

Pode-se diferenciar os dois sistemas, de forma bastante simplificada, por essa dicotomia. Quando o liberalismo igualitário surgiu, o principal traço de diferença em relação ao liberalismo clássico foi o fato de afirmar que a igualdade é um valor tão importante quanto a liberdade individual. Essa teoria política buscou, portanto, conciliar os ideais de igualdade e liberdade (COELHO, 2019).

Assim, com o liberalismo igualitário, houve um desenvolvimento do conceito de igualdade na doutrina liberal e do papel do Estado na promoção desse valor, atuando como guardião da igualdade. Houve uma sofisticação da ideia de igualdade no liberalismo, bem como do papel do Estado como redistribuidor (COELHO, 2019).

Álvaro de Vita (2002, p. 5) define o liberalismo igualitário como a posição normativa que defende que uma sociedade democrática justa é aquela que se compromete em garantir aos seus cidadãos direitos básicos iguais e uma parcela equitativa dos recursos sociais escassos, como renda, riqueza, oportunidades educacionais e ocupacionais. O autor esclarece que a ideia central se apoia em uma divisão moral de trabalho entre a sociedade e seus membros individuais, cabendo à sociedade a responsabilidade de dar forma a uma estrutura institucional que possibilite esses direitos básicos a todos, e aos indivíduos cabe decidir como farão uso desses recursos.

Ronald Dworkin, um dos expoentes do liberalismo igualitário, em sua obra “A virtude soberana” (2011), busca demonstrar a ligação existente entre a

liberdade e a igualdade, propondo a reconciliação entre esses dois ideais, aparentemente, inconciliáveis.

Dworkin ressalta que, entre os liberais, até poucas décadas atrás, acreditava-se que a verdadeira sociedade igualitária era um ideal utópico. Hoje, aduz que não se pode concordar com o credo da “antiga esquerda”, do *laissez-faire*, de deixar o destino do povo à mercê do mercado, e nem com o da “velha esquerda”, segundo o qual os cidadãos devem dividir de forma equânime as riquezas, sobrepunhando o exercício da liberdade individual (DWORKIN, 2011, p. I).

O autor reafirma a importância da igualdade no discurso político e como forma de legitimidade para qualquer governo democrático, ressaltando que só é capaz de reivindicar legitimidade, o Estado que demonstre igual consideração pela vida de todos os seus cidadãos. A igual consideração representa, portanto, a virtude soberana da comunidade política (DWORKIN, 2011, p. X).

A solução apresentada por Dworkin é demonstrar que, de acordo com a teoria da igualdade de recursos, a liberdade deve ser vista não como um ideal distinto ou como um obstáculo à igualdade, mas como um verdadeiro aspecto desta, sendo ambos os princípios necessários à igual consideração dos indivíduos (DWORKIN, 2011, p. XI).

A teoria igualitária de Dworkin é composta pelo tripé igualdade, liberdade e comunidade, cujos aspectos são a igualdade de recursos, a liberdade com restrições previamente ajustadas e a comunidade que pratica a tolerância liberal, que não devem ser compreendidos como metas políticas distintas, mas como ideais pensados em conjunto.

O ideal de igualdade, defendido pelo autor, possui dois desdobramentos. O primeiro é o princípio da igual importância, que consiste no dever do Estado de tratar todos com igual consideração, para buscar o aproveitamento da vida de todas as pessoas, concedendo a todos igual atenção e respeito, de maneira a não privilegiar algumas pessoas em detrimento de outras. O segundo é o princípio da responsabilidade especial,

que estabelece que os indivíduos devem assumir as consequências pelas escolhas que fizeram em suas vidas (DWORKIN, 2011, p. XI-XII).

Dessa forma, para Dworkin (2011), o sistema de distribuição de riquezas deve considerar as opções pessoais feitas pelos indivíduos, refletindo-se nos resultados. Nesse sentido, ressalta:

A igualdade absoluta e indiscriminada não é apenas um valor político fraco, ou um valor que seja facilmente sobrepujado por outros valores. Não é de modo algum um valor: não há nada que se possa dizer em defesa de um mundo no qual aqueles que optam pelo ócio, embora pudessem trabalhar, são recompensados com o produto dos trabalhadores (DWORKIN, 2011, p. X).

Assim, a igualdade defendida pelo autor não desconsidera a multiplicidade de estilos de vida que as pessoas podem optar por seguir. Não se trata, portanto, de dividir todos os recursos em parcelas idênticas entre as pessoas. Para o autor, essa proposta, a qual, como mencionado, chama de “velha esquerda”, é desigual e injustificável, sendo necessário estabelecer condições que devem ser satisfeitas para que se atinja a igualdade em uma comunidade (DWORKIN, 2011, p. I).

É nesse sentido que o autor ressalta a necessidade de se compreender a liberdade como um pressuposto indispensável para a concretização da igualdade, a qual denomina de igualdade de recursos. Os indivíduos devem ser livres para fazer suas escolhas e traçar seus planos de vida, devendo decidir a forma como utilizarão os recursos para alcançar suas metas individuais.

A liberdade, portanto, cumpre um papel primordial no modelo de distribuição de recursos que tenha ações afirmativas como instrumento para melhor distribuição, como define Brito Filho (2016, p. 17):

A liberdade, no modelo que estamos defendendo como ideal para a distribuição dos recursos entre os integrantes da sociedade, sendo as ações afirmativas uma estratégia para uma melhor distribuição, ou para uma mais justa distribuição, cumpre papel primordial, partindo do princípio de que não há sentido na vida das pessoas se elas não têm autonomia para buscar o seu bem-estar. Por esse prisma, não cabe discutir meios para que os indivíduos possam melhorar as suas vidas fora de um sistema que não permite que estes

sejam livres para definir os seus destinos. Na mesma linha, nada há de valioso em uma vida que a pessoa leva de forma imposta, sem poder explorar suas potencialidades (Brito Filho, 2016, p. 17).

Como expôs o autor, em um modelo ideal de distribuição dos recursos, é fundamental que as pessoas tenham liberdade para buscar o seu próprio bem-estar, já que não haveria sentido na vida se elas não tivessem essa autonomia, não sendo necessário discutir meios de as pessoas melhorarem suas vidas se o sistema não lhes permitisse traçar seus próprios destinos.

Dworkin (2011, p. 79-80) afirma, ainda, que a igualdade ideal consiste em circunstâncias nas quais as pessoas não são iguais em bem-estar, mas nos recursos que dispõem. Parte-se do pressuposto de que a igualdade possui mais de uma dimensão, no sentido de que podemos ser iguais em vários aspectos, como renda e riqueza, e sermos desiguais em outros aspectos, como felicidade e prazer.

Para o liberalismo igualitário, nos termos defendidos por Dworkin, a igualdade deve ser de distribuição de bens e oportunidades. Além de serem tratados com igual respeito, as pessoas também devem ser tratadas com igual consideração, o que abrange as peculiaridades de cada indivíduo.

Nesse aspecto, o liberalismo igualitário se apresenta como uma teoria da justiça distributiva a ser implementada em uma sociedade liberal. Dworkin (2011, p. 160) sintetiza a questão da seguinte forma:

A igualdade de recursos oferece uma definição da igualdade distributiva imediata e obviamente sensível ao caráter especial e à importância da liberdade. Ela faz com que a distribuição igualitária não dependa exclusivamente dos resultados que possam ser avaliados, de maneira direta, como preferência-satisfação, mas em um processo de decisões no qual as pessoas que assumem responsabilidades por suas próprias aspirações e projetos, e que aceitam, como parte dessa responsabilidade, que pertencem a uma comunidade de igual consideração, possam identificar o verdadeiro preço de seus planos para as outras pessoas e, assim, elaborar e reelaborar esses planos de modo que utilizem somente sua justa parcela dos recursos em princípio disponíveis para todos (Dworkin, 2011, p. 160).

Assim, para o autor, a igualdade de recursos faz com que a distribuição

igualitária não dependa apenas de resultados avaliados como preferência-satisfação, mas de um processo de decisões em que as pessoas, utilizando sua liberdade, assumem as responsabilidades por suas escolhas. Dworkin afirma que, em um Estado democrático de Direito, a igualdade deve sempre prevalecer em relação à liberdade, por ser o valor fundamental da comunidade política, que deve tratar todos os indivíduos com igual consideração (DWORKIN, 2011, p. 160-172).

A igualdade de recursos surge, assim, como faceta para a justiça distributiva em uma sociedade baseada em um princípio político de igual consideração de todos os seus membros. Dworkin parte do pressuposto de que deve existir a igualdade de qualquer recurso, cabendo ao Estado a função de tratar igualmente seus cidadãos.

O autor ressalta que há duas formas de entender o direito à igualdade: o direito ao tratamento igual e o direito ao tratamento como igual. O primeiro é o direito a uma distribuição igualitária de oportunidades, recursos e encargos. O segundo, por sua vez, consiste no direito de todos os cidadãos serem tratados com igual consideração e respeito pelo Estado, tratando-se de um direito inalienável e fundamental (DWORKIN, 2011, p. 173-178).

Na prática, a igualdade de recursos ocorrerá, nos termos propostos por Dworkin, por meio da justiça distributiva. Para ilustrar essa questão, Dworkin (2011, p. 187-192) se vale do leilão imaginário. Em sua obra, o autor propõe que seja imaginado um leilão “sensível à dotação”, mas não “sensível à ambição”, partindo de uma situação hipotética na qual naufragos cheguem em uma ilha que nunca tenha sido habitada e resolvam fazer a divisão dos recursos disponíveis no local.

Essa divisão ocorreria por meio de um leilão, no qual os participantes receberiam o mesmo número de conchas e poderiam dar os lances pelos recursos que melhor se adequassem aos seus planos de vida. O leilão terá êxito se cada indivíduo ficar feliz com o seu conjunto de bens e, assim, não desejar o conjunto adquirido por outros, passando pelo “teste de cobiça”. O autor defende que a distribuição dos recursos somente passará pelo teste de cobiça quando ninguém cobiçar as compras de outra pessoa, já que,

hipoteticamente, poderia ter comprado aqueles bens com suas conchas (DWORKIN, 2011, p. 195-199).

Assim, o teste de cobiça revela o aspecto igualitário da teoria proposta por Dworkin, já que todos os indivíduos têm o mesmo quinhão disponível para realizar suas escolhas. Há, portanto, uma igualdade de ponto de partida, para que todos disponham dos mesmos recursos para competir e fazer suas escolhas. Ressalte-se que o Estado assume uma posição de neutralidade em relação às escolhas individuais após a divisão igualitária dos recursos, de forma que a métrica é, portanto, o respeito à igualdade de recursos e não as preferências pessoais de cada um (DWORKIN, 2011, p. 195-199).

Para que o teste de cobiça seja realmente satisfatório, é necessário partirmos do pressuposto de que ninguém tenha desvantagens em relação a bens naturais, isto é, talentos, genes ou outros atributos naturais, já que, se assim fosse, as pessoas que possuem desvantagens iriam cobiçar os bens conquistados por aqueles que não as possuem. Assim, certas condições dos indivíduos podem fazer com que, mesmo em uma distribuição supostamente igualitária de recursos, haja diferenças.

Para solucionar a questão, Dworkin propõe que sejam feitos ajustes e compensações, para suprir essas desvantagens. Como define Brito Filho (2016, p. 52):

O objetivo seria fazer com que essas condições particulares, como deficiências, nas palavras do autor, mas que podem ser entendidas como qualquer condição que conduza à vulnerabilidade no acesso a bens fundamentais (aplicando a leitura que faço, nesse aspecto), sejam compensadas (Brito Filho, 2016, p. 52).

Esses ajustes e compensações são necessários, como ressalta Brito Filho (2016, p. 53): “não para proporcionar tudo que seja necessário a fim de que a pessoa nessa condição alcance seu plano de vida, mas para que possa gozar da mesma igualdade de recursos que os demais”. Isso porque não se poderia falar em igualdade de recursos se a distribuição não considerar o custo que uma pessoa, em situação vulnerável, tem para fazer suas escolhas, em

comparação às que não têm (BRITO FILHO, 2016 p. 53).

Dessa forma, com o objetivo de remediar uma situação de injustiça, há a possibilidade de serem criadas condições diferenciadas para que grupos com certas desvantagens possam ter acesso a determinados bens, sendo as ações afirmativas uma delas.

Logo, em uma sociedade justa deve ser garantida a maior igualdade possível na distribuição de recursos impessoais e pessoais, ou seja, entre os recursos preponderantes para o êxito da realização dos projetos individuais. Esse será um direito fundamental para que a igualdade seja garantida, mesmo que signifique um tratamento diferenciado para alguns indivíduos.

Havendo eventuais desvantagens, é necessário que se estabeleçam mecanismos para garantir que as pessoas partam do mesmo ponto, isto é, tenham as mesmas oportunidades para fazerem suas escolhas.

Nesse sentido, a igualdade de recursos será o fundamento da adoção das políticas públicas de ações afirmativas e sua eficiência proporcionará a justiça social, não como uma forma de compensação pelo passado, mas com o objetivo de proporcionar a igualdade de oportunidades e induzir transformações que busquem reduzir os problemas a que os grupos vulneráveis foram expostos, que diminuiram suas chances em relação aos demais membros da sociedade.

Assim, de acordo com esse modelo de igualdade, os programas de ação afirmativa, como o implementado pela Magazine Luiza, se mostram como uma estratégia eficaz para, oferecendo oportunidades para aqueles aos quais foram negadas, corrigir uma situação de desigualdade e possibilitar uma distribuição efetivamente igualitária.

Ao buscar-se a promoção da igualdade de recursos aos negros, por meio de ações afirmativas para o acesso ao mercado de trabalho, há uma aproximação da concretização da justiça distributiva.

4. AÇÕES AFIRMATIVAS COMO INSTRUMENTOS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE

A discriminação ocorre quando há uma desigualdade de tratamento. No âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a desigualdade pode ser combatida por meio de duas estratégias, como define Piovesan (2005, p. 48): a repressiva punitiva, que tem o objetivo de punir, proibir e eliminar a discriminação; e a estratégia promocional, que busca promover, fomentar e avançar a igualdade.

A primeira é uma medida emergencial para erradicar as formas de discriminação por meio da punição, sendo fundamental para garantir o pleno exercício dos direitos civis, políticos, sociais e econômicos. Contudo, não é, por si só, suficiente para a implementação do direito à igualdade, sendo necessário conjugar essa vertente repressiva com a vertente promocional (PIOVESAN, 2005, p. 49).

Assim, para se diminuir as desigualdades, não é suficiente apenas proibir e punir as atitudes discriminatórias, sendo necessário que essas medidas sejam complementadas com políticas compensatórias que possam acelerar o processo da busca pela igualdade. As estratégias promocionais, nesse sentido, são essenciais para estimular a inclusão dos indivíduos que fazem parte dos grupos vulneráveis.

As ações afirmativas são instrumentos da estratégia promocional e, conforme define a autora:

São medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais e as mulheres (PIOVESAN, 2005, p. 49).

São, portanto, medidas que buscam viabilizar o direito à igualdade. Brito Filho (2016, p. 63-64) define as ações afirmativas como formas de combate à discriminação que, por meio de normas que estabelecem critérios

diferenciados de acesso a determinados bens, combatem a exclusão causada às pessoas que se enquadram em grupos vulneráveis, proporcionando uma igualdade real entre os indivíduos.

Ressalte-se que as ações afirmativas podem ser políticas públicas ou privadas. Podem ser decorrentes de políticas estabelecidas pelo Poder Executivo, decorrentes de ação do Poder Judiciário ou medidas de combate à discriminação estabelecidas pela própria iniciativa privada.

As ações afirmativas decorrentes de políticas públicas, como esclarece Brito Filho (2016, p. 64), podem ocorrer tanto por meio da instituição de medidas pelo Poder Público para a própria administração, como é o caso, por exemplo, da reserva de vagas em concurso público à pessoas com deficiência, conforme expressa previsão constitucional (art. 37, inciso VIII, da CF/88), como pelo estabelecimento de obrigações aos particulares, que o autor cita como exemplo o art. 93 da Lei n. 8.213/1991, que estabelece reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados nas empresas privadas.

Em relação às ações afirmativas decorrentes de ato do Poder Judiciário, Brito Filho (2016, p. 65) esclarece:

Na segunda possibilidade, como explica Joaquim Barbosa Gomes, o que se tem são “programas concebidos e implementados em razão de ordem judicial”, cabendo ao juízo, constatada hipótese de discriminação, mandar cessar a prática e determinar uma medida de ação afirmativa, podendo instituir cotas para negros ou para mulheres na contratação, por exemplo, caso isso seja capaz de restaurar a situação de igualdade quebrada pela prática discriminatória (BRITO FILHO, 2016, p. 65).

Assim, em processos judiciais nos quais fica constatada a ocorrência de discriminação, o juiz manda cessar a prática e estabelece uma ação que busque restaurar a situação de igualdade quebrada pela prática discriminatória.

A iniciativa privada, por sua vez, tem amplas possibilidades de estabelecimento de ações afirmativas, desde que as medidas busquem possibilitar a inclusão de pessoas vulneráveis a determinados bens ou

oportunidades, não se dirigindo, portanto, a corrigir uma forma de discriminação em sentido negativo, papel que cabe ao Poder Público. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 373-A, parágrafo único, estabeleceu a possibilidade de o empregador adotar medidas de caráter temporário no acesso ao emprego e nas condições gerais de trabalho das mulheres, com o objetivo de produzir igualdade de gênero nas empresas.

O legislador, nesse caso, não obrigou os empregadores a adotarem essas medidas, mas os estimulou a fazê-lo. O Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei nº 12.288/2010, de forma específica sobre a situação de vulnerabilidade dos negros, estabeleceu a possibilidade de o Estado e as empresas instituírem medidas para corrigir desigualdades raciais.

Assim, o Programa de Trainee 2021, instituído pela Magazine Luiza, enquadra-se no conceito de ação afirmativa estabelecida pela iniciativa privada, pois, ao estabelecer vagas para o ingresso exclusivamente de negros, teve como objetivo corrigir uma situação de exclusão no acesso às vagas de trabalho desse grupo, que não tinha representatividade nos cargos de chefia da empresa.

Devem ser adotados critérios para a validade das ações afirmativas, os quais, para Brito Filho (2016, p. 69), podem ser retirados da defesa feita por Ronald Dworkin para essas ações. O primeiro é a justiça inerente a esses programas, tanto no sentido de ser uma ação que esteja de acordo com os princípios escolhidos para ordenar as ações das instituições sociais quanto no sentido de estar de acordo com o ordenamento jurídico. Além disso, a ação afirmativa deve ser compatível com a correção da desigualdade e, também, deve ser eficaz, no sentido de garantir os resultados esperados.

Com essas medidas, busca-se, portanto, que os integrantes de grupos vulneráveis sejam beneficiados com perspectivas de melhor posicionamento na sociedade, garantindo o acesso a recursos dos quais foram excluídos. Nesse sentido, as ações afirmativas funcionam como instrumentos para a promoção da igualdade de recursos.

Dessa forma, ações como a adotada pela Magazine Luiza são meios de corrigir as desigualdades e realizar uma efetiva inclusão dos negros, que, conforme demonstram as estatísticas, ocupam uma situação de vulnerabilidade na sociedade.

5. CONCLUSÃO

O presente artigo apresentou o processo de ingresso diferenciado para as minorias raciais como proposta de implementação de uma igualdade com base na teoria dworkiniana, abordando especificamente o processo seletivo criado pela rede varejista Magazine Luiza para o seu programa de *trainee* 2021, no qual apenas puderam se inscrever candidatos negros.

A pesquisa buscou responder de que maneira o referido programa de ação afirmativa opera como instrumento da promoção da igualdade de recursos, segundo a teoria proposta por Ronald Dworkin.

Foi apresentado o alarmante cenário de desigualdade racial no Brasil, expondo dados que demonstram que, apesar de serem a maioria da população brasileira, os negros ainda aparecem em estatísticas de forma bastante desfavorável, estando em piores condições que os brancos em relação a bens e recursos como educação, mercado de trabalho, distribuição de renda e representação em cargos de liderança. Dessa forma, demonstrou-se a exclusão social dos indivíduos negros no país, que os leva à condição de vulneráveis, sendo necessária a intervenção do Poder Público e da sociedade no sentido de combater as práticas discriminatórias.

Nesse sentido, demonstrou-se que para combater a discriminação, além da estratégia repressiva punitiva, faz-se necessária a adoção da estratégia promocional, por meio de políticas compensatórias que possam acelerar o processo da busca pela igualdade. As estratégias promocionais, portanto, são essenciais para estimular a inclusão dos indivíduos que fazem parte dos grupos vulneráveis.

O Programa de Trainee 2021, instituído pela Magazine Luiza, é um exemplo de ação afirmativa que pode ser estabelecido pela iniciativa privada, já que, ao restringir vagas para o ingresso exclusivamente de negros, buscou corrigir uma situação de exclusão no acesso às vagas de trabalho desse grupo, que não tinha representatividade nos cargos de chefia da empresa.

Medidas como essa buscam beneficiar os integrantes de grupos vulneráveis com perspectivas de melhor posicionamento na sociedade, garantindo-se o acesso a recursos dos quais foram excluídos.

O fundamento utilizado nesse artigo para a adoção de um modelo de distribuição dos recursos que acolhe, como estratégia eficaz, o programa de ações afirmativas, é a teoria política e moral do liberalismo igualitário. O liberalismo igualitário defende que deve haver a distribuição entre os cidadãos dos direitos básicos e de uma parcela dos recursos sociais escassos, como renda, riqueza, oportunidades educacionais e ocupacionais, garantindo-se uma igualdade de oportunidades para que estes possam traçar seus projetos pessoais.

Assim, uma sociedade justa e democrática, deve garantir a maior igualdade possível na distribuição de recursos preponderantes para o êxito da realização dos projetos individuais. Esse será um direito fundamental para que a igualdade seja garantida, mesmo que signifique um tratamento diferenciado para alguns indivíduos.

Dessa forma, a igualdade de recursos será o fundamento da adoção das políticas públicas de ações afirmativas, e sua eficiência proporcionará a justiça social, a igualdade de oportunidades e induzirá transformações que busquem reduzir os problemas a que os grupos vulneráveis foram expostos, que diminuiriam suas chances em relação aos demais membros da sociedade.

Pode-se concluir, portanto, que as ações afirmativas, tais como a implementada pela Magazine Luiza, funcionam como instrumento para a promoção da igualdade de recursos, nos termos propostos por Ronald Dworkin.

REFERÊNCIAS

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Ações Afirmativas**. São Paulo: LTr. 2016.

COELHO, André Luiz Souza. **Liberalismo Igualitário e Nova Esquerda**. Curso ministrado na Faculdade Nacional de Direito (FND) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), 2019. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=YhkQw4XECX4>. Acesso em: 01 dez 2020.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade**. Tradução: Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil / Antônio Sérgio Alfredo Guimarães**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo. ed. 34, 1999.

HENRIQUES, Ricardo. **DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL**: evolução das condições de vida na década de 90. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. Rio de Janeiro, 2001. ISSN 1415-4765 Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4061. Acesso em 17 nov. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Brasília, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento**, 2016. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

NEXO JORNAL. Pedro Jaime e Danilo Cardoso. 09 out. 2020. Disponível em <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2020/Por-que-um-programa-de-trainee-est%C3%A1-gerando-tanta-controv%C3%A9rsia>). Acesso em: 18 nov. 2020.

PIOVESAN, Flavia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. Cad. Pesqui., São Paulo, v.35, n.124, p.43-55, Apr. 2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742005000100004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 nov. 2020.

VITA, Álvaro de. **Liberalismo igualitário e multiculturalismo**: sobre Brian Barry, culture and equality, *Lua Nova*, 55-56: 5-27. 2002. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/ln/n55-56/a01n5556.pdf>. Acesso em: 01 dez 2020.

SUBMETIDO | *SUBMITTED* | 25/08/2021

APROVADO | *APPROVED* | 25/10/2021

REVISÃO DE LÍNGUA | *LANGUAGE REVIEW* | Letícia Gomes Almeida

SOBRE OS AUTORES | *ABOUT THE AUTHORS*

LÍGIA OHASHI TORRES

Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional no Centro Universitário do Estado do Pará. Tabeliã e Registradora. E-mail: ligiaohashi@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5840-7514>.

JEAN CARLOS DIAS

Doutor em Direitos Fundamentais e Relações Sociais pela Universidade Federal do Pará. Mestre em Instituições Jurídico-Políticas pela Universidade Federal do Pará. Pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará. Professor no Centro Universitário do Pará (CESUPA). Coordenador do Programa de Pós-graduação em Direito na CESUPA. Advogado. E-mail: jean@bastosedias.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8372-9758>.

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Em estágio pós-doutoral no Centro Universitário de Brasília. Vice-coordenador do Programa de Pós-graduação em Direito e Editor-chefe da Revista Jurídica do Centro Universitário do Estado do Pará. E-mail: jclaudiobritofilho@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4435-6450>.