

Agenda antirracista para acelerar o desenvolvimento do Brasil

Antonio Quintella e Lilia Moritz Schwarcz

Valor Econômico, 17/07/2020 05h01

O país precisa se mover com urgência para se tornar uma sociedade inclusiva e plural e que se beneficie da riqueza da sua diversidade, em vez de relegá-la ou torná-la invisível

A pandemia de covid-19, infelizmente, escancarou a desigualdade brasileira: fez o bolo decrescer e a maré baixar repentina e significativamente. Nesse ambiente, que possivelmente nos fará conviver com altas taxas de desemprego e baixos níveis de ocupação e atividade por muito tempo, as desigualdades tendem a se tornar ainda mais expressivas e as vantagens percebidas por aqueles que detêm o capital (seja ele intelectual e/ou financeiro), mais pronunciadas.

Essas disparidades não podem ser moralmente toleráveis e, além do mais, comprometerão o desempenho da própria economia brasileira enquanto persistirem. Diante dos inúmeros desafios introduzidos pela pandemia, em especial os de ordem econômico-social, é necessário resgatar a discussão em torno das opções de política pública disponíveis para combater a pobreza no Brasil.

Em artigo publicado no “Estado de S. Paulo” em 20 de junho passado, argumentamos que, a despeito da riqueza da diversidade da sociedade brasileira, o racismo está presente, e que é necessária uma pauta de ações concretas que estabeleça “uma agenda de inclusão que desperte, motive, engaje e permita que a população negra ocupe, com destaque e sem constrangimentos, espaço nos meios acadêmicos, culturais e empresariais”. Argumentamos, também, que, ainda mais por contarmos com uma população predominantemente preta e parda - de quase 56%, segundo dados do IBGE -, se pretendermos crescer de maneira sustentável, precisamos eliminar o racismo do nosso cotidiano social, cultural, educacional e do ambiente de trabalho.

O Brasil convive com a pobreza - e com profundas desigualdades - há muitos séculos, que, infelizmente, a pandemia provocada pela covid-19 está agravando rapidamente. Ademais, dados do Ministério da Saúde indicam que a pandemia tem sido particularmente severa em relação às populações de baixa renda e, entre elas, vai atingindo, sobretudo, as populações negras. Serão necessários ainda muitos anos até que nossos indicadores socioeconômicos se aproximem daqueles desfrutados pelos países mais desenvolvidos.

A elaboração e a execução de políticas públicas bem estruturadas nas áreas da educação e da saúde, em particular, desempenharão um papel fundamental na mitigação das nossas disparidades, mas os efeitos serão percebidos apenas a longo prazo. Entretanto, a questão é urgente; o Brasil não pode se dar ao luxo de continuar a esperar. Precisamos implementar medidas e ações concretas que nos permitam encurtar esse prazo.

O emprego, como afirma a Organização Internacional do Trabalho, é um ponto de entrada estratégico para a eliminação da discriminação racial na sociedade. Argumenta a OIT que as pessoas às quais são negadas oportunidades “para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e

segurança e capaz de garantir uma vida digna” geralmente sofrem discriminação em outras esferas da interação social. Ademais, no ambiente de trabalho a discriminação pode ser combatida de forma mais objetiva e efetiva. Ao reunir grupos diversos em ambientes corporativos e tratá-los igualmente - estabelecendo cursos de formação e de capacitação, por exemplo -, é possível mitigar os preconceitos e demonstrar que a vida em sociedade sem discriminação é não só exequível como altamente desejável, uma vez que a convivência com a diferença e entre experiências variadas resulta em ambientes mais heterogêneos, criativos e positivos.

Já contamos no Brasil com um arsenal legislativo antidiscriminatório e antirracista, a despeito de ele ser ainda aplicado timidamente. Como determina a nossa Constituição de 1988 no seu artigo 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Movimentos sociais ganham mais força e capilaridade em contextos de redemocratização, e o caso brasileiro ressalta tal tendência. Inclusive, com o marco da Carta Magna de 1988, que consolidou a Nova República, as formas de ativismo negro, já presentes durante todo o período do pós-abolição da escravatura, multiplicaram-se e têm ganhado modesta - mas insuficiente - visibilidade. Avanços importantes foram o reconhecimento dos saberes e da erudição dessas populações, explicitamente referidos no artigo 215, e a definição das manifestações culturais afro-brasileiras como um “patrimônio cultural” no artigo 216.

Além do mais, o artigo 68 das Disposições Transitórias sancionou as terras de “remanescentes das comunidades dos quilombos”, o que validou o direito de propriedade de grupos que permaneceram em pequenas roças e posses agrícolas vivendo do plantio coletivo desde o término da escravidão. Por último, o artigo 5 (inciso XLII) finalmente reconheceu, no corpo da própria Constituição, a existência da discriminação no Brasil, tornando o racismo um “crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão”.

A partir desse marco institucional, a questão racial adentrou o âmbito do Estado. Um exemplo foi a criação, no ano do centenário da abolição, da Fundação Cultural Palmares, então vinculada ao Ministério da Cultura e hoje integrante da recém-criada Secretaria Especial da Cultura do Ministério da Cidadania. Outras conquistas ganharam forma e lugar, se não evolutivamente, ao menos de maneira progressiva. Em 2002, ocorreu um grande debate público sobre as ações afirmativas, quando foram implementadas, pela primeira vez, políticas compensatórias. Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Em 2010 foi aprovado o Estatuto da Igualdade Racial: um conjunto de regras e princípios jurídicos que visam coibir a discriminação, estabelecendo políticas para diminuir a desigualdade. Em 2012, o Supremo Tribunal Federal julgou constitucionais as cotas raciais na Universidade de Brasília (UnB), enquanto no mesmo ano era sancionada a lei nº 12.711, que determinou a sua aplicação em no mínimo 50% das vagas das instituições federais.

Interessante notar, também, que as cotas raciais entraram na realidade dos brasileiros e do ensino superior. A primeira política de cotas implantada no ensino superior no Brasil ocorreu em 2003, pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). A UnB foi a primeira instituição federal de ensino superior a aprovar cotas para minorias étnicas e raciais e a primeira universidade brasileira a aprovar cotas exclusivamente destinadas para negros. Desde então, vários estudos analisaram dados públicos das instituições de ensino superior brasileiras para entender o efeito das políticas de ações afirmativas,

como o sistema de cotas de grupos ditos minoritários. Essas pesquisas avaliaram os alunos ingressantes nos cursos universitários a partir dos sistemas de cotas, e esses demonstram que o rendimento de cotistas e não cotistas nos respectivos cursos foi muito semelhante, embora o resultado de alunos cotistas no vestibular tenha sido consideravelmente inferior. Por outro lado, a inserção no mercado de trabalho foi distinta e caracterizada por processos seletivos marcados por exclusão racial e social.

O Brasil é uma das nações mais desiguais do mundo - e não é de hoje. Historicamente, nosso país é marcado por grandes desigualdades socioeconômicas e raciais, o que se deve, em parte, à falta de acesso à educação, o que resulta em obstáculos à inserção no mercado do trabalho. Por isso, são necessárias políticas provisórias, que visem reparar e desigualar para depois igualar. É necessário corrigir injustiças históricas de grande impacto na educação, na saúde, no emprego, incluir mais diversidade nas instituições brasileiras e produzir formas de convívio e de conhecimento mais dinâmicas porque plurais. Nesse sentido, vale à pena sempre destacar, e mais uma vez, como a diversidade gera mais riqueza de informações e de experiências.

Dois outros importantes avanços tiveram implicações e repercussão fundamentais na formação e na “imaginação” dos brasileiros. Em 1997 ocorreu o reconhecimento oficial de Zumbi dos Palmares como herói nacional, inaugurando uma nova descendência de protagonistas brasileiros negros. A data da morte de Zumbi virou feriado nacional, quebrando a “branquitude” que une os demais homenageados no Brasil: o Dia da Consciência Negra. No ano de 2003 foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que introduziu no currículo oficial o ensino de “História e Cultura Afro-Brasileira e Africana”, um passo essencial para criar, afinal, outras narrativas históricas e culturais, distintas daquelas tradicionalmente contadas e que guardam um viés colonial. Essas foram, portanto, duas medidas que visaram restituir a essas populações o lugar que ocuparam e ocupam de forma efetiva, e abonar a construção de projetos de valorização de suas identidades. São políticas que promovem, também, o orgulho e a compreensão de uma história mais plural, uma vez que não escrita, exclusivamente, pelos brancos de origem europeia e pertencentes a uma mesma classe social.

No entanto, quando se trata da questão racial, estamos muito longe do “viveram felizes para sempre”. Combinamos inclusão cultural com exclusão social - mistura com separação - e carregando grandes doses de silêncios e não ditos. Também é necessário reconhecer que há limites para a eficácia e eficiência do nosso arcabouço legal no endereçamento da questão. Certamente, não iremos solucionar o problema nos embrenhando em um cipoal legislativo e burocrático, e o tema não entrará “por decreto” no ambiente do trabalho que escapa da égide do Estado. Ao contrário, é necessária uma efetiva mudança de atitude e de real engajamento por parte da comunidade de negócios para enfrentarmos efetivamente a discriminação direta (e indireta) ao longo dos processos de recrutamento, treinamento e desenvolvimento da mão de obra.

Devemos nos perguntar, ainda, a partir da análise de experiências internacionais (que, naturalmente, devem ser adaptadas à nossa realidade e circunstâncias), e sem prejuízo de iniciativas de longo prazo, se há ações concretas e práticas que poderiam ser adotadas desde já que contribuiriam para, ao menos, acelerar o acesso de negros e negras (e demais minorias étnicas) às oportunidades de trabalho e assegurar o desenvolvimento e progressão dessas carreiras no ambiente corporativo.

Um estudo do National Center for Biotechnology Information (EUA) de 2008 revelou que “formas contemporâneas de discriminação são mais provavelmente perpetuadas

através de redes informais de oportunidades que, embora ostensivamente neutras do ponto de vista racial, sistematicamente comprometem membros de grupos excluídos historicamente”. O estudo apontou que pelo menos 1/3 das vagas de trabalho é selecionado por meio de familiares, amigos, colegas e conhecidos; muitas não são nem sequer anunciadas publicamente, sendo preenchidas internamente ou via redes de relacionamento. Como essas redes são essencialmente homogêneas cultural, educacional, social (em termos classe) e racialmente, é especialmente difícil para grupos diversos adentrá-las. Esse mesmo estudo sugeriu que algumas iniciativas aparentemente tão simples, quanto proativamente acessar redes diversas, estabelecer objetivos de diversidade, postar vagas de trabalho publicamente nas redes sociais, tornar os processos de entrevistas menos racialmente viciados e dar publicidade ao progresso feito nessa área podem surtir efeito rapidamente.

Mais recentemente, um estudo conduzido na Grã-Bretanha (“Race at Work”, The McGregor-Smith Review, 2017) elaborou um detalhado diagnóstico sobre o mercado de trabalho (onde, ressalte-se, apenas 14% da força de trabalho é composta por negros e outros grupos étnicos minoritários). “É necessário reconhecer que há discriminação e vieses em todos os estágios da carreira de um indivíduo, e até antes dela começar”, asseverou categoricamente. O estudo desenvolveu então uma “tese de negócios”, demonstrando a oportunidade para melhorar o desempenho da economia a partir de práticas antirracistas, e teceu uma série de recomendações a respeito de políticas públicas e iniciativas para o setor privado.

As recomendações do estudo britânico foram organizadas em cinco frentes. Reunir e organizar os dados, estabelecendo e na sequência divulgando objetivos ambiciosos e monitorando como eles estão sendo implementados e progredindo. Assumir responsabilidade, definindo a diversidade como métrica de desempenho e determinando responsabilidades e objetivos práticos, desafiadores e crescentes no tempo aos executivos, em especial aqueles à frente das organizações de médio e grande porte. Aumentar a conscientização, incentivando a formação, o treinamento e o estabelecimento de redes sociais inclusivas. Examinar e aperfeiçoar o recrutamento, rejeitando processos de recrutamento sem candidatos diversos - no que se refere aos marcadores de gênero, sexo, raça, etnia, região -, introduzindo diversidade nos painéis de entrevista e desenhando a especificação do trabalho de forma inclusiva. Mudar processos, em especial visando dar maior transparência e justiça à distribuição dos resultados e maior visibilidade sobre os planos e oportunidades de carreira. Suporte governamental, que deve incluir objetivos de diversidade dentre o funcionalismo, mas também o desenvolvimento de recursos para treinamento, guia de melhores práticas, exigência por maior transparência em relação aos dados.

Além do mais, cabe ao setor público introduzir iniciativas para aumentar a diversidade entre os seus servidores, bem como incluir métricas e objetivos de diversidade para o universo de fornecedores e prestadores de serviço a quem ele contrata.

Sabemos que a realidade da Grã-Bretanha é muito diferente da nossa e que há bons exemplos de responsabilidade corporativa no Brasil. Mas é preciso reconhecer que nossos esforços foram até aqui insuficientes. Na ausência de iniciativas bem estruturadas envolvendo o setor público, a academia e as lideranças empresariais, o “mercado” não vai corrigir as profundas distorções que nos assolam, e com a rapidez que o Brasil precisa. Como destacou o estudo do Reino Unido, é necessário que as melhores práticas sejam definidas e disseminadas, que se dê transparência aos dados, que exista cobrança para que a governança das empresas de fato melhore e que o setor público apoie e incentive a agenda antirracista.

O Brasil precisa se mover com enorme senso de urgência para se tornar uma sociedade inclusiva e plural, e que se beneficie da riqueza da sua diversidade, em vez de relegá-la ou torná-la invisível. Apesar de sermos a segunda maior nação de origem africana - só perdendo para a Nigéria -, ainda se faz necessário entender e identificar os obstáculos ao progresso das nossas minorias e endereçá-los de forma ágil e rápida. Há exemplos de sucesso mundo afora que nos oferecem pistas sobre caminhos promissores na luta antirracista e para a definição de uma agenda plural, necessária ao pleno desenvolvimento socioeconômico do país.

A responsabilidade é da sociedade como um todo, e faz parte da cidadania plena adotar políticas de inclusão no seu cotidiano. Mas espera-se que as nossas lideranças políticas se conscientizem, engajem e liderem, juntamente com a sociedade civil, esse caminho que não permite mais curvas ou bifurcações. Precisamos de um país mais republicano e, sendo assim, mais justo. Só teremos uma ampla democracia quando não formos racistas; ou melhor, antirracistas.