

NEGRITUDE E DIREITOS HUMANOS: REFLEXÕES ATUAIS DE UMA DIPLOMACIA CORPORATIVA ETNOSSOCIAL.

Rafael Lisboa Santos*
Wagner de Oliveira Rodrigues**

Resumo: Ao falar de tradições, identidades e culturas no Brasil, observa-se que a grande parte das referências, neste sentido, são europeias e estadunidenses - com pouquíssima abordagem latino-americana em nível de conjuntura global. Contudo, ao se tratar das influências inter-regionais, há um claro processo de colonização cultural que marca a invisibilidade de protagonismos sociais vulneráveis em todas as Américas. A falta de pesquisas sobre a identidade sociocultural nas negociações internacionais leva os diplomatas corporativos a não terem respostas evidentes sobre como tratar de marcas, patentes e produtos que tenham o caráter identitário associado às suas práticas privadas. Diante disso, este trabalho tem a finalidade de notar possibilidades profissionais a respeito de ações em Negociações e Relações Internacionais que viabilizem a inclusão social dos povos negros em frente a possíveis cenários de diplomacia corporativa latino-americana. A metodologia e os materiais usados para a sustentação desta pesquisa foram as evidências em pesquisa-ação a respeito de organizações humanitárias, no Brasil e fora dele, que lutam pelo combate ao racismo. Com base nisto foram realizadas leituras de artigos e livros relacionados aos direitos humanos e a busca de contato real com empresas de marcas internacionais e/ou nacionais de produtos/serviços que promovem este segmento de combate ao racismo e à afirmação do povo negro. Deste modo, neste presente trabalho se evidencia o quão esclarecedor e importante são as representatividades de marcas que buscam ajudar no combate ao racismo e na visibilidade de pessoas negra por meio de setores privados internacionais. Dessa forma, os resultados alcançados mostraram algumas empresas e projetos que discutem as questões negras, a observação de ações internacionais em Negociações Internacionais que possam justificar o auto protagonismo da população negra, e a evidência das possibilidades do profissional em LEA-NI acerca de ações na sociedade civil organizada a destacar produtos culturais e econômicos voltados para a população negra, mostrando uma conexão de cunho humanitário, socioeconômico e etnotradicional.

Palavras-chave: Diplomacia Corporativa. Direitos Humanos. Negritudes.

Abstract: When we talk about traditions, identities and cultures in Brazil, it is observed that a considerable part of the references, in this case, are European and American- with too little Latin-American approach at the global environment level. Nonetheless, when it comes to interregional influences there is a clear process of cultural colonization that marks the invisibility of vulnerable social protagonisms in all the Americas. The lack of research on sociocultural identity in international negotiations leads corporate diplomats not to have clear answers to deal with trademarks, patents and products that have their character identity associated with their private practices. Therefore, this article aims to highlight professional possibilities regarding actions in Negotiations and International Relations that enable the social inclusion of black people in the face of possible scenarios of Latin American corporate diplomacy. The methodology and materials used to support this article were the Action Research regarding humanitarian organizations in Brazil, and beyond that, which are fighting to combat racism. Based on this, readings of articles and books related to human rights and the search for real contact with companies of international and/or national brands of products /services that promote this fight against racism and the affirmation of the black people were carried out. Thus, it is evidenced how enlightening and important are the representations of brands that help in combating racism and the visibility of black people through international private sectors. Therefore, the results achieved showed some companies and projects that discuss black issues, the observation of international actions in International Negotiations that can justify the self-leading role of the black population, and the evidence of possibilities of the LEA-NI professional about actions carried out by the civil organized society to highlight cultural and economic products aimed at the black population, showing a connection of a humanitarian, socioeconomic and ethnotraditional nature.

Keywords: Corporate Diplomacy. Human Rights. Blackness.

* Discente do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais – LEA-NI - DLA/UESC, rafaelisboa7@outlook.com

** Docente do Curso de Direito DCJUR/UESC. E-mail: worodrigues@uesc.br

Introdução

Racismo é considerado toda forma de preconceito e discriminação sob o estabelecimento de hierarquia entre etnias e raças – cujo ápice se exsurge na injúria racial. (CARNEIRO, 2006). O Brasil é um país em que se reconhece uma desigualdade estruturante entre etnias e isto se reflete em diversos âmbitos sociais, seja no profissional, educacional, no emprego e renda e até nas políticas criminais.

Ainda na época do período colonial, os europeus usavam a ideia de supremacia racial para justificar os atos de racismo e dominação sobre os povos nativos “não civilizados” com o intuito de “civilizar” esses povos. Diante disso, uma das formas mais perversas de domesticação do diferente foi a política da escravidão, justificada pela ideia de que a raça europeia era superior. Em meados do séculos XX, nasceu o termo *negritude* como uma forma de resistência e enfrentamento a este quadro – surgindo-se, daí, um pensamento orientado a enfrentar o racismo de base fenotípica, ou seja, pela coloração da pele da pessoa humana.

Assim, podemos definir o conceito de negritude como uma condição de ser negro ou um sentimento de pertencer a esse grupo. Negritude, igualmente, é o nome dado a um movimento literário que contou com a participação de escritores negros de países que foram colonizados pela França, escrevendo sobre a valorização da cultura negra nos países africanos ou nos países de população descendente que sofreram de uma opressão colonialista, fazendo com que ocorresse uma re-identificação geocultural entre esses povos.

Existe uma enorme desigualdade de oportunidades para os negros em seus planos de carreira nas empresas. A discriminação racial e o preconceito ainda são bastante frequentes no âmbito privado e, com a falta de políticas comerciais que façam com que ocorra a equidade nas empresas por meio de políticas de promoção racial, tornou-se habitual que esta problemática persista.

Entretanto, organizações internacionais como a ONU e a OEA, realizam o papel de criar projetos e campanhas que acabem com essa discriminação, fomentando a importância da igualdade para todos. Dessa maneira, profissionais na área de Diplomacia Corporativa podem auxiliar na revisão de políticas comerciais das empresas com o intuito de assegurar que os direitos humanos estejam sendo cumpridos corretamente, garantindo a igualdade para todos.

Racismo e Negritude nas Américas: um trato histórico-institucional.

No imaginário social as duas maiores calamidades humanas da História foram a escravidão negra nas Américas (entre os Séculos XV a XIX) e o Holocausto provocado,

principalmente, contra judeus e outras minorias sociais em meados do Século XX. Sobre a primeira delas, inclusive, ideias e valores foram condicionados e reconicionados no sentido de significar o lugar do negro nas sociedades coloniais – o que levou a se perpetuar, após a abolição da escravatura nestas (já, então, independentes) uma cultura escravagista que se impõe até os dias atuais.

O centro da questão sobre os negros nas Américas, inclusive, está na ideia de superioridade (eugenia) de uma suposta raça sobre a outra, o que influencia toda a ética social na forma de tratar e (des)integrar os negros do restante da sociedade civil. Por conta disto, torna-se necessária uma desconstrução da geocultura entre os povos escravizados e a revogação do sistema de dominação social que impera a partir desta ideia mesma de eugenia. A partir da Segunda Guerra Mundial, portanto, o mundo se atentou para cuidar das questões raciais e, paulatinamente, a Organização das Nações Unidas e seus órgãos passaram a promover a igualdade para todos os cidadãos em todos os rincões do planeta.

Tal fenômeno, contudo, se inicia já em meados do século XIX a partir da pressão britânica que, juntamente com o sistema falido de produção escravagista, a independência política dos países latino-americanos e revoluções abolicionistas ajudaram a acabar com o fim deste sistema no continente americano. Porém, o fim da escravidão não significaria, igualmente, o fim do racismo, pois os próprios negros continuariam a ser colonizados por outros sistemas sociais que seriam úteis para a marginalização destes nas sociedades latinas emergentes à época.

Atualmente, fala-se bastante em racismo estrutural nas políticas educacionais. Estudos e projetos com a temática da interculturalidade se fazem cada vez mais presentes e, mesmo assim, as minorias raciais na América Latina não obtiveram total sucesso em suas reivindicações sociais, políticas e civis.

De um modo próprio, mas sem muitas vantagens concretas, os grupos indígenas conseguiram obter mais reformas cidadãs do que os negros. De acordo com Hooker (2016), os negros não conquistaram tantos direitos coletivos como os indígenas porque não houve identificação cultural suficiente para se gerar mobilização política em torno do tema. A autora também afirma que, dentre os quinze países latino-americanos, apenas o Brasil, a Colômbia, o Equador, a Guatemala, a Honduras e a Nicarágua estenderam alguns direitos coletivos aos negros, com vistas a fomentar uma cidadania multicultural. Neste sentido, os países latino-americanos deram atenção maior às reivindicações indígenas de etnicidade e cultura do que à negritude e ao racismo diante dos povos remanescentes de africanos. Hooker (2016), assim,

explica que, para o senso comum, a etnia se refere às diferenças culturais, enquanto a raça se refere aos fenótipos de grupos de pessoas. Assim, nota-se uma maior conquista de direitos coletivos pelos povos indígenas do que pelos negros africanos.

De acordo com Pellizzaro (2017), o chamado “racismo institucional” é confundido com injúria racial ou com preconceito racial. Muito além, o racismo institucional é um sistema de desigualdade que se baseia em diferenciações sociais de raça, podendo ocorrer em segmentos institucionais de Governo, corporações empresariais, instituições de ensino e cultura (públicas ou particulares) e, até mesmo, nas áreas da saúde. Em outras palavras, é o próprio tratamento diferenciado, a partir desta questão fenotípica, que faz com que o sentimento ético da diferenciação, via racismo, ocorra em prejuízo da população negra na conjuntura etnossocial atual.

Jurema Werneck (2013, p. 18) define o racismo institucional como:

[...] um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação desse último.

Uma pesquisa de Ângelis (2017) mostra que os negros são as maiores vítimas de homicídios. Tal quadro é endossado, justamente, pelo Mapa da Violência (2019) que, ano a ano, segmenta os dados apontando o crescimento de homens negros entre vítimas da violência urbana em face do decréscimo da população não negra – levando-se a entender que a criminalidade tem alvo social específico. Igualmente, no que tange às políticas de saúde, Ângelis (2017) aponta que negros também são alvo de racismo institucional por parte de médicos e profissionais de saúde em geral – principalmente na saúde pública.

Isto significa que um olhar detido sobre o racismo estrutural e a forma de sua perpetuação nas Américas exige entender, em primeiro plano, o que é o fenômeno da negritude – pois, se não for por ela, com que sujeito social está se dialogando?

A negritude foi um movimento iniciado na década de 1930 por alguns literários negros na França. Uma das principais mensagens que esse movimento queria passar era a (re)valorização social do homem negro. Após séculos de escravagismo sobre o negro africano e do domínio colonial dos europeus nos países africanos, o movimento da negritude veio para tirar o inconformismo do sujeito negro diante da taxaço etnossocial pelo preconceito de raça inferior, almejando a conscientização do negro de frente às adversativas humilhações passadas.

Algumas obras literárias de autores negros das colônias francesas ajudaram a desenvolver e espalhar diversas ideias do movimento *blackness* pelo mundo. Uma delas consiste nas poesias de Césaires (autor do termo *negritude*), que se dissiparam pelas Américas, Europa e África, carregando a expressão da negritude. O movimento ganhou força em diversas poesias (algumas acompanhadas de músicas), provérbios e fábulas, em que se falava sobre a exaltação do negro. O ápice do movimento foi com Senghor, com a publicação da *Anthologie de la nouvelle poésie nègre et malgache de langue française*, que teve o objetivo de ajudar a criar decretos para abolir a escravidão e garantir educação gratuita em todas as colônias que foram exploradas (CARNEIRO, 2016, p. 78).

Para Senghor (um dos ideólogos do conceito de negritude), negritude significava uma cultura fruto de um conjunto de valores econômicos, políticos, intelectuais, morais e artísticos que não são fruto apenas da África Negra, mas sim de todas as minorias negras que se espalharam, por ela, nos outros continentes pelo mundo afora – como um conjunto global do *mundo negro* (CARNEIRO, 2019, p. 82). Já no chamado ‘pós-guerra’ dos anos 1940, o senegalês Alioune Diop criou a *La Revue Présence Africaine*, que era um jornal que exaltava o conceito de negritude. Suas publicações deram forças aos movimentos de emancipação, principalmente das antigas colônias, contribuindo para o reforço ético dos aspectos culturais do negro e reforçando, sempre, a ideia de que o homem negro deveria possuir a sua liberdade de forma plena e desimpedida.

Em verdade, todo este esforço etnossocial começa de um órgão global por meio do qual as decisões são pensadas – e forjadas – num entorno de globalidade a partir de um espaço em comum: a sede da Organização das Nações Unidas.

O enfrentamento do racismo pela Organização das Nações Unidas

Criada em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU) é uma organização internacional que tem o objetivo de cooperar com a segurança nacional, os direitos internacionais, os direitos humanos, o desenvolvimento social e econômico e a paz mundial. Todo dia vinte e um de março a ONU celebra o Dia Internacional para a eliminação da discriminação racial, buscando promover campanhas e ações que ajudem na causa do combate ao racismo em todo o planeta.

Para o atual Secretário-Geral da ONU, António Guterres, o trabalho de enfrentamento do racismo deve se operar para que se repare as fissuras e polarizações históricas que são tão comuns nas sociedades atuais – estimulando a compreensão mútua e investindo na diversidade

para que o racismo seja eliminado com todo sucesso. Por conta disto, inclusive, a ONU criou algumas campanhas fomentando a importância de combater o racismo e buscando uma visibilidade maior para o protagonismo das pessoas negras.

Uma delas, inclusive, foi realizada em 2017 com o tema “Vidas Negras”, cuja iniciativa visou ampliar, junto à sociedade, gestores públicos, sistema de justiça, setor privado e movimentos sociais, a visibilidade do problema da violência contra a juventude negra nos países do sistema-mundo atual. O objetivo foi chamar a atenção e sensibilizar o público, em geral, para os impactos do racismo na restrição da cidadania de pessoas negras, influenciando, com isto, atores estratégicos na produção e apoio de ações de enfrentamento da discriminação e violência racial da população negra ao redor do planeta.

No Brasil, a repercussão seria percebida através de um seminário realizado, no mesmo ano, pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU com o tema “Abolição: 130 anos depois” – em que foram discutidos os efeitos do racismo presentes na sociedade brasileira. Tornou-se evidente a falta de representatividade e de políticas afirmativas nas empresas para negros, conforme destacou uma pesquisa realizada pelo Instituto ETHOS, que mostrou que menos de cinco por cento dos executivos no Brasil são negros.

Em nível internacional, portanto, o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) é o órgão responsável por cuidar das questões populacionais associadas, também, às questões etnossociais – e que possui como um dos seus principais objetivos garantir a igualdade e promover direitos para mulheres, crianças e homens, almejando garantir uma vida saudável para todos. O fortalecimento das minorias e a eliminação de qualquer modo de discriminação contra quaisquer indivíduos são os principais investimentos da UNFPA para assegurar o desenvolvimento dos países. (ONU, 2019).

Uma parceria da UNFPA, ainda este ano, e juntamente com a Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR), tomou a iniciativa de reunir jovens líderes de diferentes grupos raciais, visando fortalecer as representações de jovens em cada região do Brasil, incentivando a participação desses jovens em assembleias estaduais e municipais de saúde com o intuito de conseguir a adoção de políticas para a sua juventude.

Já a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) acolheu a Convenção relativa à luta contra a discriminação no campo do ensino, que acata o combate à discriminação de qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência por razões de raça, sexo, língua, religião e opinião – levando temáticas em campo como o racismo, a

discriminação e a xenofobia como formas de provocar a consciência coletiva e o pensamento civilizatório entre os países do sistema ONU na atualidade.

Por fim, e ainda no âmbito da ONU, a FAO (Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura) trabalha na promoção do etnodesenvolvimento das comunidades rurais, quilombolas e indígenas. Todos os projetos realizados promovem a terra, o exercício da cidadania, valorizando experiências históricas e culturais, assim como os recursos naturais – valorizando-se, igualmente, o protagonismo do povo negro na busca por recursos essenciais à sobrevivência humana no planeta. (ONU, 2019).

Organizações americanas diante do racismo estruturante.

A Organização dos Estados Americanos (OEA) é uma organização que se empenha para que os Estados membros consigam promover sua solidariedade, defender sua soberania, sua integridade territorial e sua independência. Formada por trinta e cinco países-membros, ela tem como principal objetivo garantir a democracia, direitos humanos, segurança e desenvolvimento e possui o intuito de eliminar, de uma vez por todas, as ideias de racismo e intolerância no hemisfério.

A Convenção Interamericana contra o Racismo e toda Forma de Discriminação e Intolerância, promovida inicialmente pela OEA em 2005, teve entre suas primeiras ideias a criação de um Grupo de Trabalho que ficou responsável por este documento. Em 2011, foram apresentadas as suas primeiras propostas na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância correlatas, realizada em Durban, na África do Sul e, em 2013, a dita Convenção foi aprovada na Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em Antígua, na Guatemala.

Desta forma, a Convenção Interamericana contra o Racismo e toda Forma de Discriminação e Intolerância foi o primeiro documento internacional juridicamente vinculante a expressamente condenar a discriminação baseada em orientação sexual, origem étnica, identidade social e expressão de gênero – e aprimorou os parâmetros de proteção internacionalmente já estabelecidos em prol da população negra nas Américas.

Já em 2016, na Assembleia Geral da OEA, foi aprovado o Plano de Ação da Década dos Afrodescendentes nas Américas (2016-2025) – cujo principal objetivo foi de ratificar a liberdade e a igualdade de condições, em todos os aspectos da vida política, econômica, cultural e social nos países da América, assentindo, assim, as valiosas contribuições que Estados

membros apresentaram para tornar efetivos os direitos humanos dos afrodescendentes. (OEA, 2019).

A realidade dos dias atuais nos mostra que os afrodescendentes que vivem nas Américas passam por situações discriminatórias decorrentes da pobreza, desigualdade social e econômica, racismo e xenofobia. Para o ex-Secretário de Acesso a Direitos e Equidade da Secretaria-Geral da OEA, Maurício Rands, o Plano de Ação da Década dos Afrodescendentes surgiu com projetos de promoção e de igualdade racial, garantindo desenvolvimento e inclusão social para todos e buscando fortalecer as políticas públicas e medidas administrativas que ajudariam no desenvolvimento dos direitos sociais, econômicos e culturais dos afrodescendentes das Américas.

De acordo com o documento “Plano de Ação da OEA para a Década dos Afrodescendentes”, as primeiras linhas estratégicas de ação a serem desenvolvidas seriam o reconhecimento de direito à igualdade e não a discriminação, educação sobre a igualdade e a conscientização, participação e inclusão, acesso à justiça, direito ao desenvolvimento e medidas de combate à pobreza (OEA, 2019). Mas, com tudo isto no âmbito público, uma pergunta se faz: e na linha da promoção etnossocial nas iniciativas privadas locais, regionais e, principalmente, internacionais – como se faz? Talvez, neste aspecto, o papel dos negociadores internacionais tenha alguma relevância na liquidez deste quadro.

Negociações e Negociadores Internacionais: uma introdução ao tema.

Havia uma época em que o tempo e a distância eram empecilhos fáticos que tornavam mais difíceis as negociações e transações comerciais entre os países; contudo a falta de conhecimento plurilinguístico e do reconhecimento de uma multiculturalidade ainda são barreiras impostas entre as negociações internacionais. Com o aprofundamento da globalização, mudou-se a formatação dos aspectos culturais, comunicacionais e, até mesmo, econômicos, derivando-se em necessidades inéditas, complexas e multifacetadas (PERTEL; MOURA, 2015).

Diante disso, tornou-se necessário a formação de um profissional que obtivesse conhecimentos interdisciplinares nos idiomas – e uma capacidade desenvolvida de mentalidade global. O Negociador Internacional, também chamado de Diplomata Corporativo, buscará neste sentido auxiliar o segmento privado e as suas políticas externas corporativas, auxiliando-as no mercado local a estender a viabilidade de abranger o mercado internacional. Assim, torna-se

imprescindível para o Negociador Internacional obter o total domínio das técnicas e das competências linguísticas e culturais para uma negociação de sucesso.

Na contemporaneidade, portanto, as empresas precisam de novas estratégias diariamente para poder obter vantagens no mercado, ter novas tecnologias e garantir conexões rápidas com outras culturas e assegurar uma melhor atuação da empresa no mercado – sendo que o diplomata corporativo é o profissional ideal para auxiliar estes segmentos nestes processos. É importante destacar que o processo de uma negociação é deveras complexo e complicado, pois ainda que o negociador tenha adquirido técnicas de negociação, deve-se reconhecer que existe um ser humano do outro lado que pode ter um comportamento de subjetividade e imprevisibilidade, podendo, dessa forma, desestabilizar o processo da negociação.

Um dos maiores desafios, no segmento da diplomacia corporativa, é casar os interesses empresariais com os valores pautados nos direitos humanos. Através de normativas da ONU – como a Declaração Universal dos Direitos Humanos – e de leis voltadas à proteção de minorias sociais, valorizar esses valores ao mesmo tempo em que se busca o lucro corporativo é uma balança de difícil equilíbrio. Pode-se dizer que os direitos humanos são garantias, dadas a todos os seres humanos, ligadas essencialmente à humanidade como um todo e, de uma forma bem compreensível, são os direitos que as pessoas têm de ter uma vida, realizar o seu potencial como ser humano, e conduzir sua existência com a essencial dignidade.

Neste sentido o Negociador Internacional pode e deve iniciar a promoção dos direitos humanos em seu âmbito de trabalho a partir do foco na questão mercadológica, visando identificar as melhores maneiras de integrar os temas que possam ser abordados para efetivar as suas melhorias – como o combate à discriminação racial, a promoção de diálogos entre grupos de participação popular que dependem de serviço de pequenas empresas ou de serviço público, e a ajuda na formulação de políticas comerciais em que todos estão inseridos. (DOMMEN, 2005, p. 25).

É essencial a revisão de políticas comerciais com o intuito de evitar a discriminação ou qualquer tipo de favorecimento em alguma política comercial. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, menos de cinco por cento dos executivos são negros no Brasil. Esses dados são justificados pela falta de programas de inclusão racial nas empresas, pela insuficiência das políticas de ações afirmativas e das campanhas que falem sobre essa causa – e a escassez de objetivos em criar um propósito de equidade entre as pessoas é cada vez maior

até por conta do nosso histórico de preconceito e discriminação racial (INSTITUTO ETHOS, 2019).

Sendo o número de redes de contatos de uma pessoa negra menor, a questão das indicações influentes para cargos ou promoções são mais difíceis de acontecer – levando-se a crer que entre duas pessoas com a mesma experiência profissional o fator fenotípico influencia, diretamente, no desempenho de carreira em um país racista como o Brasil. De acordo com Rocha (*apud* COLONNA, 2017), para uma pessoa ser bem-sucedida na carreira, ela depende de capitais sociais, como o econômico, o cultural e o social – cujos elementos, em si, são de mais difícil acesso por parte de uma pessoa negra.

Um dos fatores que, também, demonstram a desigualdade entre negros e brancos em altos cargos das empresas são os valores dos salários. De acordo com uma pesquisa realizada pelo PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), em 2017, a desigualdade salarial se estruturava na casa de R\$ 1.570 para negros, R\$ 1.606 para pardos e R\$ 2.814 para brancos (CALEIRO, 2018). Deste modo, um desafio premente para a resolução deste quadro é um

“aquilombamento” de ações negociais que possa tratar da questão negra como um protagonismo único e singular diante de cenários racistas cada vez mais amplificados na conjuntura política e social atual.

As Relações Etnossociais e seus resultados na Diplomacia Corporativa.

Através das pesquisas realizadas com o objetivo de se encontrar eventos, empresas, marcas e produtos/serviços que promovam o segmento da viabilidade e protagonismo negro, tornou-se possível listar alguns locais que realizam determinadas ações voltadas às negociações etnossociais como marca singular de enfrentamento do racismo. Neste sentido, lista-se:

- a) **Protagonizo:** Após perceber que as empresas não seguem um padrão de diversidade de funcionários, Loras questionou isso a diversas empresas e a justificativa que ela obteve foi a de que “não se encontravam negros no LinkedIn formados nas melhores universidades”. Diante disso, Alexandra Loras fundou a empresa *Protagonizo*, que era uma plataforma de busca de empregos voltada para o tema diversidade étnico-racial, onde os candidatos pudessem colocar à disposição das empresas seu perfil e as empresas da mesma forma pudessem aproveitar a gratuidade da plataforma e divulgar suas vagas e contratar seus candidatos. Atualmente, a empresa está com as atividades encerradas por falta de investimento. Alguns resultados divulgados foram o de cinco mil candidatos

cadastrados, com 320 empresas-clientes que divulgaram suas vagas e 461 afrodescendentes contratados por diversas empresas.

- b) **Movimento Black Money:** O mercado *Black Money* é um *Marketplace* que realiza conexões entre empreendedores e consumidores negros. Um dos objetivos não é só fazer um negócio para negros, mas sim ajudar a criar uma autonomia e prosperidade para a comunidade negra.
- c) **Clube da Preta:** O Clube da Preta é um clube de moda afro no Brasil por assinatura, contém um box com produtos, artes e acessórios que seguem um segmento criativo e diversificado para afroempreendedores.
- d) **Festival Latinidades:** O Festival Latinidades é o maior festival de mulheres negras na América Latina. Tem como principal objetivo impulsionar a trajetória de mulheres negras nas áreas de fortalecimento de identidades, formação técnica e política, empreendedorismo, arte, cultura, comunicação, geração de emprego e renda e estímulo à tecnologia e à pesquisa científica.
- e) **Beleza Natural:** O Beleza Natural é uma rede de produtos para cabelos que tem uma atenção especial para os tipos de cabelos crespos e cacheados, com o objetivo de ajudar na autoestima das suas clientes, levando serviços inovadores em seus salões e em seus produtos.

Conclusões

Após a realização da pesquisa, juntamente com tudo o que foi estudado, foram consideradas as seguintes conclusões:

- a) É evidente que existe uma desigualdade com os negros no âmbito comercial e empresarial, os dados mostraram que os salários são menores, as posições em cargos de superioridade são menores, e até mesmo as oportunidades são diferentes. Portanto, torna-se necessário uma revisão de políticas comerciais nas empresas. A falta de inclusão racial e de um plano de desenvolvimento de carreira para negros nas empresas é alarmante, salários desproporcionais entre os funcionários, e a maioria dos cargos elevados não são ocupados por negros.
- b) A escassez de políticas de promoção racial é um dos principais fatores que fazem com que ocorra uma desigualdade na maioria das empresas. Tendo isso em vista, o diplomata corporativo pode ajudar na formulação de novas políticas comerciais dentro da empresa, visando promover os direitos humanos para a melhoria dos funcionários, juntamente

com a possibilidade de viabilizar possíveis cenários para a promoção racial com o intuito de realizar a igualdade racial dentro do âmbito privado.

- c) Diálogos para debater essa questão devem ser frequentes nas empresas, objetivando expor a realidade sobre essa problemática a fim de alcançar melhorias, integrando os temas em conjunto com grupos de pessoas. A exposição dessa temática poderá incentivar a promoção de campanhas e projetos fomentados na igualdade entre as pessoas e a diminuição da discriminação racial e o preconceito dentro das empresas.

Por fim, acredita-se que a prática de um negociador internacional, com enfoque na diplomacia corporativa, pode promover a valorização de valores dos direitos humanos ligados à população negra em face de sistemas privados de integração que valorizem essa identidade. Esse segmento social que já é numérico demograficamente, pode apresentar presença protagonista cada vez mais imperativa no segmento comercial de forma que seja possível superar a estrutura racista por meio de práticas negociais.

Referências

ÂNGELIS, Rebeca. **Entenda o que é racismo institucional.** Disponível em: <https://www.uninassau.edu.br/noticias/entenda-o-que-e-racismo-institucional-1>. Acesso em: 27 ago. 2019.

CALEIRO, João Pedro. **Os dados mostram a desigualdade entre brancos e negros no Brasil.** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/os-dados-que-mostram-a-desigualdade-entre-brancos-e-negros-no-brasil/>. Acesso em: 2 out. 2019.

CALVI, Pedro. **CDHM aprova Convenção que combate a discriminação e a intolerância.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/noticias/cdhm-aprova-convencao-que-combate-a-discriminacao-e-a-intolerancia>. Acesso em: 14 ago. 2019.

CARNEIRO, J.. Negritude e América Latina. **Revista de Antropologia**, v. 24, 2006, p. 75-84.

COLONNA, Noemia. **Por que o número de executivos negros no Brasil é tão baixo?** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2017/08/13/por-que-o-numero-de-executivos-negros-no-brasil-e-tao-baixo.htm>. Acesso em: 2 out. 2019

DOMMEN, Caroline. Comércio e direitos humanos: rumo à coerência. **Sur, Rev. int. direitos humanos.** São Paulo, v. 2, n. 3, p. 6-25, dezembro de 2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452005000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 out. 2019.

HOOKER, Juliet. **Inclusão indígena e exclusão dos afro-descendentes na América Latina**, 2006, p. 89-111.

INSTITUTO ETHOS. **Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/#.XaIUfehKjIU>. Acesso em: 2 out. 2019.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **OEA aprova a convenção interamericana contra o racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância e a convenção interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância**. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/2361-oea-aprova-a-convencao-interamericana-contra-o-racismo-a-discriminacao-racial-e-formas-correlatas-de-intolerancia-e-a-convencao-interamericana-contra-toda-forma-de-discriminacao-e-intolerancia>. Acesso em: 14 ago. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **ONU: combatendo o racismo, promovendo o desenvolvimento**. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/onu.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **ONU e a luta contra a discriminação racial**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/discriminacao-racial/>. Acesso em: 14 ago. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Pacto Global discute racismo na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pacto-global-discute-racismo-na-sociedade-e-no-mercado-de-trabalho-brasileiros/>. Acesso em: 14 ago. 2019.

OEA. **Plano de ação da década dos afrodescendentes na América**. Disponível em: http://www.oas.org/en/sare/documents/PA_Afrodosc_POR.pdf. Acesso em: 27 ago. 2019.

OEA. **Racismo e intolerância**. Disponível em: https://www.oas.org/pt/topicos/racismo_intolerancia.asp. Acesso em: 14 ago. 2019

PELLIZZARO, V. U. **Racismo institucional: o ato silencioso que distingue as raças**, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60893/racismo-institucional-o-ato-silencioso-que-distingue-as-racas>. Acesso em: 27 ago. 2019.

PERTEL, Tatiany; MOURA, Tician Grecco Zanon. **LEA 10 ano de Brasil**. Ilhéus, BA: Editus, 2015

PRÉSENCE AFRICAINE. **La Revue Présence Africaine**. Disponível em: <http://www.presenceafricaine.com/info/9-revue>. Acesso em: 27 ago. 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Linha de horizonte**. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

SANTOS, Wellington Oliveira dos. **Políticas educacionais antirracistas na América Latina: estudos comparados. Em Pro-Posições**. Campinas, v. 30. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73072019000100506&lng=en&nrm=isso. Acesso em: 20 jun. 2019.

UNIDOS PELOS DIREITOS HUMANOS. Uma breve história dos Direitos Humanos. Internet, disponível em: <https://www.unidosparaosdireitoshumanos.com.pt/what-ar.,e-human-rights/brief-history/the-united-nations.html> acesso em 15 de setembro de 2019.

WERNECK, J. **Racismo institucional**: uma abordagem conceitual. 2013. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2019.