

Da necessidade da implementação de políticas públicas no combate ao racismo estrutural

Renata Guimarães Andrade Tanure

Assessora jurídica na Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e Processo do Trabalho.

Resumo: O estudo destina-se a problematizar a relevância da implementação de políticas públicas no combate ao racismo estrutural. Para tanto, fez-se necessária a demonstração do cenário social existente, a fim de refletir sobre como os negros se inserem no mercado de trabalho brasileiro, além da análise das legislações vigentes que versem sobre o tema. Percebeu-se que o arcabouço jurídico vigente confere legalidade e legitimidade à utilização das ações afirmativas voltadas à inserção do negro do mercado de trabalho e objetiva a observância dos princípios da igualdade e da não discriminação. Por fim, destaca-se que as empresas privadas, ao implementarem tais ações, estão atendendo a sua função social.

Palavras-chave: Negro. Políticas públicas. Racismo estrutural. Igualdade.

Abstract: The study has an analytical approach to the implementation of public policies against structural racism. To this end, in addition to the analysis of the current laws on the theme, it was necessary to demonstrate the existing social scenario, in order to reflect on how black people fit into the Brazilian labor market. It was noticed that the current legal framework gives legality and legitimacy to the use of affirmative actions that aims to increase the number of black people into the labor market. For that, these actions also make possible the accomplishment of the principles of equality and non-discrimination. Finally, the article highlights that companies, by implementing them, are fulfilling the social function of the private sector.

Keywords: Black people. Public policy. Structural racism. Equality. Private sector.

Sumário: 1 Introdução. 2 A inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro. 2.1 O cenário social e jurídico que os negros encontraram após a abolição da escravidão. 2.2 O negro no Estado Democrático de Direito. 3 As políticas públicas como mecanismo de efetivação de direitos. 4 O racismo estrutural na sociedade brasileira. 5 Da legalidade e legitimidade da política afirmativa empresarial. 5.1 Da observância aos princípios da igualdade e da não discriminação. 5.2 Da função social das empresas privadas. 6 Conclusões.

1 Introdução

A proposta do presente artigo é demonstrar a relevância da implementação de políticas públicas no combate ao racismo estrutural. O *case* do Magazine Luiza, que, em 2020, realizou processo seletivo exclusivo para admissão de *trainees* negros, foi um grande motivador para a pesquisa da realidade dos negros no mercado de trabalho e a constatação da efetiva necessidade das ações afirmativas.

A priori, para enquadramento do estudo que se pretende, caberá averiguar como transcorreu o ingresso do negro no mercado de trabalho, após a abolição da escravatura. Nesse ponto, impende verificar qual era o tratamento conferido aos negros pelo ordenamento jurídico vigente à época.

Após, cumpre averiguar o cenário atual de racismo existente na sociedade brasileira e o arcabouço legal de proteção com a instituição do Estado Democrático de Direito. Nesse momento, caberá abordar a importância das políticas públicas na concretização de direitos. Registre-se que a análise do arcabouço histórico e jurídico é de suma relevância para a verificação da legalidade e da legitimidade da política empresarial afirmativa nas empresas.

Em verdade, o que se visa com o presente trabalho é des-trinchar, da forma mais didática possível, o porquê da necessidade da implementação de ações afirmativas para combater o racismo estrutural na sociedade brasileira. Com efeito, caberá rechaçar os argumentos contrários lançados e defender a observância dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação.

2 A inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro

Para realizar o estudo do objeto pretendido, não é possível partir de outro lugar que não o de entender como se deu o ingresso do negro no mercado de trabalho. Com efeito, cabe inicialmente a verificação de como os negros foram recebidos no mercado de trabalho após o fim da escravidão no Brasil.

2.1 O cenário social e jurídico que os negros encontraram após a abolição da escravidão

A análise do cenário que precedeu a libertação dos escravos e que se estabeleceu posteriormente demonstra a total ausência de real interesse humanitário e de integração do negro na ordem econômica e social da sociedade brasileira. De fato, o que se constatou foi a ausência de medidas assistenciais e orientadoras para a assimilação do negro à ordem social competitiva.

Os negros, quando não mais atenderam aos interesses econômicos vigentes, foram lançados à própria sorte, sendo subjugados aos ofícios que exigiam força bruta, degradantes e mal remunerados. Em sua obra *A integração do negro na sociedade de classes*, Florestan Fernandes demonstra o que esperou os negros com a desagregação do regime escravocrata:

A DESAGREGAÇÃO DO REGIME ESCRAVOCATA e senho-
rial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos
agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os prote-
gessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores
foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança
dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou outra qualquer instituição
assumisse sem encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-
-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O
liberto se viu convertido, sumária e abruptamente, em senhor de si
mesmo, tornando-se responsável por sua pessoa e por seus dependen-
tes, embora não dispusesse dos meios materiais e morais para realizar
essa proeza nos quadros de uma economia competitiva.

[...]

O negro e o mulato foram eliminados das posições que ocupavam no artesanato urbano pré-capitalista ou no comércio de miudezas e de serviços, fortalecendo-se de modo severo a tendência a confiná-los a tarefas ou ocupações brutas, mal retribuídas e degradantes.¹

Cumulativamente, vigia à época um arcabouço jurídico que legitimava e fortalecia a estrutura racista da sociedade brasileira. Nesse sentido, a Lei de Terras de 1850² impedia o acesso do negro a terras, o Decreto n. 528 de 1890³ sujeitava à autorização especial do Congresso a entrada no País de pessoas vindas da Ásia e da África, com claro intuito de clareamento da população, e os Códigos Municipais de Posturas, como o do Estado de São Paulo (1886-1920), vedavam a ocupação de determinados cargos e profissões por negros, além de determinar os locais em que estes poderiam estabelecer moradia.⁴ No âmbito constitucional, a Constituição de 1934 previa a obrigatoriedade da educação eugenista e da higienização racial.

2.2 O negro no Estado Democrático de Direito

Com o fomento de debates acadêmicos, sociais e políticos que perpassaram primeiramente pela admissão de que o Brasil é um

1 FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. O legado da raça branca. São Paulo: Globo, 2008. v. 1, p. 29/41.

2 BRASIL. *Lei n. 601, de 18 de setembro de 1850*. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20terras%20devolutas,sem%20preenchimento%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20legais. Acesso em: 11 jan. 2021.

3 BRASIL. *Decreto n. 528, de 28 de junho de 1890*. Regulariza o serviço da introdução e localização de imigrantes na República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regularisa%20o%20servi%C3%A7o%20da%20introduc%C3%A7%C3%A3o,dos%20Estados%20Unidos%20do%20Brasil.&text=3%C2%BA%20A%20policia%20dos%20portos,como%20dos%20mendigos%20e%20indigentes>. Acesso em: 11 jan. 2021.

4 RAMATIS, Jacino. *O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós abolição – 1912/1920*. 2013. Tese (Doutorado em História Econômica) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-11042013-093449/pt-br.php>. Acesso em: 11 jan. 2021.

país racista foi possível verificar a formação de uma nova conjuntura. É preciso que se diga que tal admissão foi de suma relevância, tendo em vista que só se estuda e problematiza algo que se reconhece, que existe. É nesse cenário, inclusive, que se rechaça o mito da democracia racial.⁵⁻⁶⁻⁷

Os estudos que se seguiram demonstraram a íntima relação entre a discriminação racial e a estratificação social, bem como o interesse na manutenção dos negros no local em que foram colocados, a fim de se manter a estrutura de privilégios existente.

Sobre a discriminação racial e seus impactos na estratificação social impende trazer o livro *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*, de Carlos Hasenbalg, publicado pela primeira vez em 1979. O autor alterou a lógica dos estudos do tema, rechaçando as teses anteriormente elaboradas de que o preconceito e a discriminação racial correspondiam a meros resquícios de um passado que desapareceria com o tempo e enquadrando-as como discursos funcionais para a preservação dos privilégios.

Cumprir transcrever o seu ensinamento acerca da perpetuação de padrões tradicionais com a funcionalidade de manter a relação de subordinação e benefícios:

No procedimento explicativo baseado em “sobrevivências”, “atrasos” e “arcaísmos”, aqueles conceitos têm um valor heurístico, indicando a origem e descrevendo a filiação de uma subestrutura; mas não explicam a sua permanência e operação dentro da nova estrutura. Como em qualquer sistema de estratificação social, a persistência de uma estratificação racial deve ser funcionalmente relacionada aos ganhos materiais e simbólicos que cabem ao grupo superior.

5 MUNANGA, Kabengele. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. *Cadernos Penesb*, Niterói, n. 12, p. 169-203, 2010.

6 GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Como trabalhar com “raça” em sociologia. *Educação e Pesquisa (USP)*, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 93-108, 2003.

7 BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan. *Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo*. São Paulo: Anhembi, 1995.

Nas palavras de Stanislav Andreski: Uma vez que uma superposição bem definida de raças passa a existir, cria-se uma situação em que é bastante racional para seus beneficiários tentar perpetuá-la. Assim, independentemente do conteúdo irracional das crenças e ideologia racial, as práticas racistas podem ser racionais em termos da preservação da estrutura de privilégios dos brancos.⁸

Ao abordar a máxima existente à época de que havia uma incompatibilidade entre a industrialização e o racismo, Hasenbalg demonstrou que a nova estruturação da divisão do trabalho manteve a lógica vigente de divisão racial do trabalho. Com efeito, atestou que “a raça é assim mantida como símbolo de posição subalterna na divisão hierárquica do trabalho e continua a fornecer a lógica para confinar os membros do grupo racial subordinado àquilo que o código racial da sociedade define como seus ‘lugares apropriados’”.⁹

A conscientização da existência de um cenário de total desassistência aos negros, após 100 anos do fim da escravidão, e a formação do Estado Democrático de Direito, norteado por princípios e direitos sociais, foram de suma relevância para a estruturação de normas jurídicas voltadas a vincular o Poder Público e as empresas privadas ao compromisso de implementar políticas públicas afirmativas capazes de promover a melhor inserção do negro no mercado de trabalho, em igualdade real e material de oportunidade.

Nesse sentido, é preciso pontuar que a Constituição de 1988, popularmente conhecida por “Constituição Cidadã”, traz como princípios fundamentais estruturantes o princípio da dignidade e o princípio da igualdade, conforme se verifica:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...].

8 HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Belo Horizonte: Editora UFMG: Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005, p. 83.

9 HASENBALG, 2005, p. 89-90.

III - *a dignidade da pessoa humana;*

[...].

Art. 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, nos termos seguintes: [...]. (Grifos acrescidos).*

Ademais, o mencionado diploma legal destaca que o Brasil possui como objetivo fundamental a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça ou cor. Vejamos o que dispõe o art. 3º:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

III - erradicar a pobreza e a marginalização e *reduzir as desigualdades sociais* e regionais;

IV - *promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.* (Grifos acrescidos).

Por fim, a Constituição Federal dispõe, no *caput* do seu art. 6º, que o direito ao trabalho corresponde a um direito social e que se traduz na concepção de que o cidadão brasileiro tem o direito de possuir um trabalho digno.

3 As políticas públicas como mecanismo de efetivação de direitos

Apesar de todas as citadas disposições legais, é certo que os direitos sociais não se configuram como direitos que podem ser meramente atribuídos a um determinado indivíduo, sendo necessárias, na maioria das vezes, efetivas prestações materiais. Por isso, não se pode imaginar a concretização dos direitos sociais sem que haja a implementação de políticas públicas.

É preciso dizer, desde já, que as políticas públicas correspondem a um agir, uma atuação do ente estatal e da sociedade de forma pla-

nejada que tem por finalidade alcançar metas pré-estabelecidas na concretização de direitos fundamentais, tal como define Barcellos:

[...] compete à Administração Pública efetivar os comandos gerais contidos na ordem jurídica e, para isso, cabe-lhe implementar ações e programas dos mais diversos tipos, garantir a prestação de determinados serviços, etc. Esse conjunto de atividades pode ser identificado como “políticas públicas”. É fácil perceber que apenas por meio das políticas públicas o Estado poderá, de forma sistemática e abrangente, realizar os fins previstos na Constituição (e muitas vezes detalhados pelo legislador), sobretudo no que diz respeito aos direitos fundamentais que dependam de ações para sua promoção.¹⁰

A própria Constituição Federal estabelece que a política pública é o mecanismo apto para a realização dos direitos sociais. Nessa senda, em alguns momentos utiliza o termo “plano”, que é a exteriorização das políticas públicas, e em outros emprega o termo “programa”, sendo certo que em ambos os casos o constituinte originário deixa latente a obrigação da atuação administrativa, a fim de concretizar tais direitos.

Outrossim, é preciso destacar que a implementação de políticas públicas requer a iniciativa do Estado, de uma forma ampla. É preciso, contudo, que haja uma atuação conjunta e harmônica entre os três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e a sociedade civil para que os direitos fundamentais sociais possam ser concretizados de forma satisfatória.

4 O racismo estrutural na sociedade brasileira

Quando o programa de *trainees* do Magazine Luiza foi divulgado, foram levantadas diversas críticas positivas e negativas ao ato empresarial. No que tange às críticas negativas, constatou-se um sentimento de estranheza por parte da população brasileira.

¹⁰ BARCELLOS, Ana Paula de. Neoconstitucionalismo, direitos fundamentais e controle das políticas públicas. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, n. 240, abr./jun. 2005, p. 90.

Houve quem proferisse o discurso de existência de racismo reverso. Outros questionaram a necessidade da implementação de ações afirmativas sobre a temática no âmbito das empresas privadas. Diante desse cenário foi necessário, inclusive, que órgãos públicos que defendem os direitos das minorias se manifestassem para esclarecer a legalidade de tal ação.¹¹

Contudo, é preciso demonstrar que, de um modo geral, a lógica existente é de que o corpo negro é construído socialmente como “objeto intrinsecamente ameaçador, do qual é preciso proteger-se, desfazer-se, ou que, simplesmente, é preciso destruir, devido a não conseguir assegurar o seu controle total”.¹² Para a abordagem da questão, faz-se necessário averiguar como o racismo se estrutura na sociedade brasileira, com a análise de dados oficiais sobre a ocupação dos negros no mercado de trabalho. Vejamos.

Os dados obtidos nos órgãos públicos oficiais revelam a existência de uma realidade complexa, difícil e desigual para os negros que desejam adentrar no mercado de trabalho. Nesse sentido, cumpre pontuar que o *Censo Demográfico* destacou que 55,8% da população brasileira se autodeclara negra.¹³

Ocorre que, embora sejam a maioria, são também os maiores alvos do desemprego (55,8%) e de salários menores, além de serem minoria entre os que ocupam os cargos de mando e gestão. Os dados obtidos da PNAD/IBGE revelam:

Em 2019, a população ocupada de cor ou raça branca ganhava, em média, 73,4% mais do que a de cor ou raça preta [...]. Em 2019, a população ocupada de cor ou raça branca recebia rendimento-

11 BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. *Nota Pública PFDC-GT1-002/2020*. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pfdc/manifestacoes-pfdc/notas-publicas/nota-publica-pfdc-gt1-002-2020>. Acesso em: 16 jan. 2021.

12 MBEMBE, Achile. *A crítica da razão negra*. Lisboa: Antígona, 2014, p. 26.

13 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 25 dez. 2020.

-hora superior à população preta ou parda para qualquer nível de instrução, sendo a diferença maior na categoria Superior completo, R\$ 33,90 contra R\$ 23,50, ou seja, 4,3% a mais para brancos [...].¹⁴

Neste último ponto, impende registrar que recente relatório veiculado pelo portal *VAGAS.com*, em 2020, destacou que, apesar de os negros serem percentualmente a maioria entre os que concluíram os ensinos fundamental, médio e profissionalizante e possuem percentual quase igual ao dos brancos no que tange aos formados no ensino superior, são maioria apenas nas posições operacionais e técnicas do mercado de trabalho. Com efeito, a partir do nível júnior, percebeu-se que a presença vai decaindo.

Segundo dados do citado relatório, 8,9 dos cargos de nível pleno são ocupados por negros ante 13% dos brancos e 12% dos amarelos. No cargo de direção, 0,7 é o percentual de ocupação por negros, enquanto brancos, amarelos e indígenas ocupam 2% cada. Esse cenário somente se altera quando se verificam os cargos de posições operacionais (47,6%) e técnicas (11,4%).¹⁵

Os dados a que se teve acesso evidenciam uma clara discrepância entre negros e brancos no que tange aos postos de trabalho de suporte e gestão das empresas. Revelam claramente a presença do racismo estrutural no mercado de trabalho, que discrimina o trabalhador negro e oferta menos oportunidades de empregos que sejam capazes de importar em uma significativa ascensão social.

Em verdade, as críticas suscitadas tanto à criação de normas legais que preveem o incentivo à implementação de ações afir-

14 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. (Estudos e Pesquisas: Informação demográfica e Socioeconômica, n. 43), p. 33-34. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 25 dez. 2020.

15 GIMENES, Diego. Mercado de trabalho: negros são minoria em cargos de médio e alto escalão. *Veja*, [s. l.], 19 set. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alto-escalao/>. Acesso em: 12 jan. 2021.

mativas, que promovam a oferta de oportunidade aos negros de adentrarem em cargos de gestão e direção de empresas privadas, quanto à efetivação de tais normas são decorrência do racismo estrutural. Nesse aspecto, cumpre valer-se de doutrina abalizada que aborde a temática.

Sobre o racismo estrutural, ensina Silvio Almeida:

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo *racismo é regra e não exceção*.¹⁶ (Grifos acrescidos).

Com efeito, é certo que a sociedade brasileira é estruturada de modo a não proporcionar uma alteração do *status quo* do cidadão brasileiro negro, qual seja, o local de discriminação. Registre-se, inclusive, que, após o *case* do Magazine Luiza, a cofundadora da empresa Nubank, durante o programa *Roda Vida*, demonstrou claramente a presença do preconceito no âmbito laboral ao afirmar “que a contratação de profissionais negros é difícil e que a empresa não pode ‘nivelar por baixo’”.¹⁷ Trata-se de uma lógica que atende aos interesses daqueles que sempre estiveram e querem continuar em seus locais de privilégios.

Sobre esse cenário, Abdias do Nascimento já sinalizava a existência da determinação da posição social e econômico pelo fator racial:

Se os negros vivem nas favelas porque não possuem meios para alugar ou comprar residência nas áreas habitáveis, por sua vez a falta de dinheiro resulta da *discriminação no emprego*. Se a falta de emprego é

16 ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 38.

17 FUNDADORA do Nubank pede desculpas por dizer ser difícil contratar negros. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 21 out. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/10/fundadora-do-nubank-pede-desculpas-por-dizer-ser-dificil-contratar-negros.shtml>. Acesso em: 4 jan. 2020.

por causa de carência de preparo técnico e de instrução adequada, a falta desta aptidão se deve à ausência de recurso financeiro. *Nesta teia, o afro-brasileiro se vê tolhido de todos os lados, prisioneiro de um círculo vicioso de discriminação – no emprego, na escola – e trancadas as oportunidades que lhe permitiriam melhorar suas condições de vida, sua moradia, inclusive. Alegações de que esta estratificação é “não racial” ou puramente social e econômica” são chavões que se repetem e racionalizações basicamente racistas: pois o fator racial determina a posição social e econômica na sociedade brasileira.*¹⁸ (Grifos acrescidos).

Os dados narrados demonstram efetivamente que a realidade brasileira para os negros que desejam adentrar no mercado de trabalho não é de respeito à sua dignidade e em observância aos princípios da igualdade e da não discriminação. Somente por meio da implantação das ações afirmativas é possível mudar o quadro social.

5 Da legalidade e legitimidade da política afirmativa empresarial

A consciência de que a sociedade brasileira é regida pelo racismo estrutural e que o ordenamento jurídico brasileiro prevê as políticas públicas como instrumentos capazes de efetivar os direitos fundamentais sociais torna invariável a conclusão da necessidade de implementação de ações afirmativas contra a discriminação racial. Com efeito, os dados citados anteriormente demonstram uma conjuntura que torna legítimas tais ações afirmativas, pois são elas que serão capazes de corrigir desigualdades raciais históricas.

Sobre a legalidade da política empresarial afirmativa, impende destacar que é conferida pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010), que prevê expressamente no nosso ordenamento jurídico a implantação para a participação da população negra na sociedade em condição de igualdade de oportunidade em diversos âmbitos. Vejamos o que dispõem os arts. 4º e 39 do diploma legal:

¹⁸ NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016, p. 101.

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

[...]

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.

[...].

Art. 39. *O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.*

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

[...]

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.¹⁹ (Grifos acrescidos).

As previsões se encontram em consonância, ainda, com as demais normas existentes na Constituição Federal de 1988, bem como nos tratados e convenções internacionais acerca da matéria. Com efeito, a Convenção Internacional da ONU contra a Discriminação Racial ampara as políticas empresariais de adoção de medidas de discriminação positiva ao destacar que não devem ser consideradas como discriminação racial. É o que se verifica:

PARTE I

Artigo I

[...]

4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.²⁰

5.1 Da observância aos princípios da igualdade e da não discriminação

É certo que a adoção de ação afirmativa voltada à inserção do negro no mercado de trabalho visa à observância dos princípios da igualdade e da não discriminação, e para que não se alegue que o

¹⁹ BRASIL. *Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010*. Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 17 jan. 2021.

²⁰ BRASIL. *Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 17 jan. 2021.

ato é discriminação contra os brancos, faz-se necessária uma breve abordagem dos citados princípios.

Como destacado anteriormente, a Constituição prevê que todo ser humano tem o direito de ser tratado de forma igual. O tratamento isonômico perante a lei se refere ao caráter formal do princípio da igualdade. Contudo, é certo que a ideia de igualdade perante a lei não é suficiente para combater as desigualdades existentes.

Para que a igualdade possa ser experimentada também por grupos sociais minoritários, que são subjugados por questões sociais, naturais ou culturais, é necessário que ultrapasse o seu caráter formal para o campo material. Em outros termos, para igualar grupos socialmente desiguais é preciso levar em consideração as diferenças existentes, ofertando instrumentos capazes de efetivamente igualar.

Sobre a alteração da concepção do princípio da igualdade, cumpre transcrever o ensinamento de Cármen Lúcia Antunes Rocha:

[...] a sociedade compreende a fragilidade do princípio jurídico da igualdade formal e sua ineficácia. Seu afastamento da realidade, plural e diversa, mas com um polo humano igual a cada estranho homem de que o outro se faz irmão e com quem, fraternal ou desirmanadamente, faz a sua história marca a tentativa de se rebalizar o Direito e construí-lo sob a égide de um novo-velho conceito de Justiça. O princípio da igualdade é imperativo para a construção de uma sociedade justa e para tanto há que se debastarem não apenas os privilégios que os nomes e as medalhas conferem e que fazer rebrilhar as desigualdades. Também as desigualdades pequenas, descoloridas sob enfoques enganadores, sorrateiramente inculcadas, artificialmente criadas pelos próprios homens em benefício do criador, promovem a injustiça, travam a dinâmica social séria, induzem à violência. A lei que afirma a igualdade dos homens não é bastante se não vem acompanhada de instrumentos capazes de torná-la um princípio eficaz. Como posto em conhecida lição de João Mangabeira: “A igualdade perante a lei não basta para resolver as contradições criadas pela produção capitalista”.²¹

21 ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *O princípio constitucional da igualdade*. Belo Horizonte: Lê, 1990, p. 35-36.

Assim, diante do entendimento do princípio da igualdade em sua concepção formal e material, evidente que a ação afirmativa de inserção do negro no mercado de trabalho é tratamento distinto voltado à reinserção social. O propósito é auxiliar na superação das disparidades e no alcance da igualdade real de oportunidade, sendo medida necessária para reparar um histórico de subjugação e de discriminação no mercado laboral.

Ante o exposto, é certo que a postura adotada pelo Magazine Luiza e pelas demais empresas privadas se revela uma discriminação positiva, não caracterizada de ato ilícito e que visa à igualdade material. Trata-se de ação, como visto, respaldada pelo Estatuto da Igualdade Racial e pela Convenção Internacional da ONU contra a Discriminação Racial.

5.2 Da função social das empresas privadas

Por fim, nesse contexto, não se pode deixar de lado o papel social das empresas privadas na busca pela alteração do cenário de discriminação racial do negro. Com efeito, é certo que o ordenamento jurídico vigente já obriga a contratação de negros na Administração Pública, mas isso não exclui a responsabilidade que as empresas privadas possuem sobre a questão.

Com efeito, diante de uma sociedade em que o racismo estrutural se faz presente, é preciso que haja uma atuação individual e coletiva de enfrentamento, que perpassa logicamente por ações concretas por parte das empresas privadas. É através da implementação de ações afirmativas que as empresas demonstram a sua real preocupação com a pauta. Sobre a questão elucidada Silvio Almeida:

Em uma sociedade em que o racismo está presente na vida cotidiana, as instituições que não tratarem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade. [...]. Enfim, sem nada fazer, toda instituição irá tornar-se uma correia de transmissão de privilégios e violências racistas e sexistas. De tal modo que se o racismo é inerente à ordem social, a única forma de

uma instituição combater o racismo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas. É dever de uma instituição que *realmente* se preocupe com a questão racial investir na adoção de políticas internas que visem:

- a) promover a igual e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade;
- b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígios na instituição;
- c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais;
- d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero.²² (Grifo acrescido).

No ordenamento jurídico, é preciso que se destaque que, embora a Constituição Federal tenha como fundamento a livre iniciativa (art. 1º), também estabelece que a propriedade atenderá a sua função social e que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Além disso, destaca que a ordem econômica deverá observar o princípio da redução das desigualdades regionais e sociais.

Art. 5º [...]

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

[...].

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III - função social da propriedade

VII - redução das desigualdades regionais e sociais; [...].

22 ALMEIDA, 2018, p. 37.

Ante o exposto, evidente que, na luta antirracista, não é possível imaginar a ausência de comprometimento por parte das empresas privadas em possuir negros em locais de mando e protagonismo da gestão empresarial.

6 Conclusões

O estudo sobre a necessidade da implementação de políticas públicas no combate ao racismo estrutural fez emergir o cenário de discriminação racial que atinge o negro que adentra no mercado de trabalho brasileiro.

Constatou-se que, antes e após a abolição da escravatura, o negro não encontrou nenhuma assistência social ou legal para que pudesse se inserir de forma igualitária na sociedade brasileira. Pelo contrário, vigiam expressamente normas de caráter racista e excludente. O contexto somente veio a ser alterado quando ganharam força os estudos acadêmicos e as lutas sociais e políticas que defendiam a existência do racismo no Brasil e a falácia do discurso do mito da democracia racial.

A conscientização de que o Brasil é um país racista auxiliou na formação de um ordenamento jurídico pautado no respeito ao princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação. Visando à concretização dos citados princípios, estabeleceu-se que as políticas públicas são os mecanismos apropriados para a concretização de direitos.

A implementação de ações afirmativas voltadas à inserção do negro no mercado de trabalho é medida que se faz necessária quando se verifica que os negros recebem menos, são alvos constantes do desemprego e não se encontram em locais de mando e protagonismo no âmbito das empresas. Ações afirmativas desse cunho são discriminações positivas que visam à concretização da igualdade material.

Registre-se que tais medidas são necessárias em um país regido pelo racismo estrutural, ou seja, um racismo que permeia

todos os âmbitos da sociedade, estando adstrito não somente à vida individual do cidadão brasileiro, mas também a todas as estruturas sociais, como é o caso do mercado de trabalho.

Destarte, o que se conclui é que a relevância deste estudo se evidencia pela necessidade de atentar para a concretização de políticas públicas, tendo em vista que, se fossem efetivadas, seriam capazes de, se não eliminar, diminuir diversas mazelas sociais existentes.

Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BARCELLOS, Ana Paula de. Neoconstitucionalismo, direitos fundamentais e controle das políticas públicas. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, n. 240, p. 83-103, abr./jun. 2005.

BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan. *Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo*. São Paulo: Anhembi, 1995.

BRASIL. *Lei n. 601, de 18 de setembro de 1850*. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20terras%20devolutas,sem%20preenchimento%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20legais. Acesso em: 11 jan. 2021.

BRASIL. *Decreto n. 528, de 28 de junho de 1890*. Regulariza o serviço da introdução e localização de imigrantes na República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regularisa%20o%20servi%C3%A7o%20da%20introduc%C3%A7%C3%A3o,dos%20Estados%20Unidos%20do%20Brazil.&text=3%C2%BA%20A%20policia%20dos%20portos,como%20dos%20mendigos%20e%20indigentes>. Acesso em: 11 jan. 2021.

BRASIL. *Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. *Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010*. Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. *Nota Pública PFDC-GT1-002/2020*. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pfdc/manifestacoes-pfdc/notas-publicas/nota-publica-pfdc-gt1-002-2020>. Acesso em: 16 jan. 2021.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. O legado da raça branca. São Paulo: Globo, 2008. v. 1.

FUNDADORA do Nubank pede desculpas por dizer ser difícil contratar negros. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 21 out. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/10/fundadora-do-nubank-pede-desculpas-por-dizer-ser-dificil-contratar-negros.shtml>. Acesso em: 4 jan. 2020.

GIMENES, Diego. Mercado de trabalho: negros são minoria em cargos de médio e alto escalão. *Veja*, [s. l.], 19 set. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alto-escalao/>. Acesso em: 12 jan. 2021.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Como trabalhar com “raça” em sociologia. *Educação e Pesquisa (USP)*, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 93-108, 2003.

HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Belo Horizonte: Editora UFMG: Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 25 dez. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. (Estudos e Pesquisas: Informação demográfica e Socioeconômica, n. 43), p. 33-34. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 25 dez. 2020.

MBEMBE, Achile. *A crítica da razão negra*. Lisboa: Antígona, 2014.

MUNANGA, Kabengele. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. *Cadernos Penesb*, Niterói, n. 12, p. 169–203, 2010.

NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

RAMATIS, Jacino. *O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós abolição – 1912/1920*. 2013. Tese (Doutorado em História Econômica) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-11042013-093449/pt-br.php>. Acesso em: 11 jan. 2021.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *O princípio constitucional da igualdade*. Belo Horizonte: Lê, 1990.