

# Ações afirmativas no trabalho sob o enfoque da abordagem das capacidades: uma análise de programas de *trainees* no âmbito de empresas privadas

*Miguel Julio Paz Filho*

Analista do MPU, exercendo atualmente o cargo de chefe de Assessoria Jurídica. Mestre em Direito Constitucional e Teoria Política pela Universidade de Fortaleza (Unifor). Especialista em Direito Constitucional Público pela Universidade Potiguar (UnP).

**Resumo:** Este estudo analisa a adoção de ações afirmativas para a inclusão de trabalhadores negros no mercado de trabalho no Brasil sob o enfoque da abordagem das capacidades desenvolvida por Amartya Sen. A partir dessa abordagem, considera-se em que medida essas ações constituem formas de maximizar a igualdade e a liberdade dos indivíduos no alcance do desenvolvimento humano por meio do livre exercício das funcionalidades que o indivíduo valoriza. A pesquisa analisa recentes ações afirmativas em empresas privadas destinadas à inserção de pessoas negras no mercado de trabalho no Brasil. O estudo propõe a correlação entre tais práticas antidiscriminatórias com a abordagem das capacidades, argumentando que a implementação de ações afirmativas no mercado de trabalho justifica-se não somente para a redução de desigualdades, mas também para a promoção da liberdade dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** desenvolvimento humano; discriminação; ações afirmativas; abordagem das capacidades.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Abordagem das capacidades e ações afirmativas no mercado de trabalho. 2.1 As ações afirmativas no mercado de trabalho: conceito, funções e objetivos. 2.2 A abordagem das capacidades como elemento justificador das ações afirmativas no mercado de trabalho. 2.3 Ações afirmativas para inserção qualitativa de trabalhadores negros no mercado de trabalho por parte de empresas privadas: exemplos de casos práticos e análise de potenciais impactos em favor da equidade racial. 3 Conclusão.

# 1 Introdução

A população brasileira negra constitui uma parcela da sociedade que tem sido historicamente alijada de oportunidades econômicas, em especial no mercado de trabalho, como consequência de uma abolição simbólica da escravidão no Brasil e do racismo estrutural<sup>[1]</sup> e institucional<sup>[2]</sup> que permeia as diversas vertentes do convívio na sociedade até hoje.

O acesso e a permanência no mercado de trabalho formal constituem um exemplo importante; em especial o acesso a cargos de chefia, direção e liderança tem sido historicamente restrito a trabalhadores brancos, detentores de maior acesso à educação formal e à qualificação profissional, conforme dados obtidos por meio da pesquisa do perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas no Brasil realizada pelo Instituto Ethos (2016).

Considerando esse cenário histórico de exclusão e desigualdade das pessoas negras no mercado do trabalho, este estudo analisa a adoção de ações afirmativas no âmbito de empresas privadas – tais como o lançamento de programas de *trainees* reservados a trabalhadores negros recentemente divulgados na mídia por empresas como Magazine Luiza, Bayer e P&G – e o impacto dessas formas de discriminação positiva na promoção da igualdade e da liberdade dos indivíduos.

O artigo averigua a correlação entre tais práticas antidiscriminatórias e a abordagem das capacidades, argumentando que a implementação de ações afirmativas no mercado de trabalho justifica-se não só para a redução de desigualdades, mas também para a própria promoção da liberdade dos trabalhadores.

A pesquisa traz à tona o trabalho não apenas como fator gerador de renda, mas como palco social para o desenvolvimento de capacidades humanas que permitem o florescer do indivíduo nas diferentes dimensões de sua vida. Cabe ao Estado e à esfera privada uma atuação positiva, para que os indivíduos sejam detentores de possibilidades sociais que lhes garantam o poder da escolha de perseguir os objetivos que lhe são caros, o que necessariamente envolve o acesso ao mercado de trabalho em condições de igualdade.

O estudo propõe que a reserva de vagas para integrantes de grupos raciais historicamente vulneráveis tem utilidade prática na redução da

desigualdade de oportunidades, em especial no que diz respeito ao acesso a empregos qualificados bem como à sua manutenção por meio do crescimento profissional, reduzindo barreiras de segregação hierárquica que impedem o acesso de pessoas negras a cargos de comando e prestígio.

Para tanto, no tópico seguinte, são examinadas as espécies de ações afirmativas, suas formas de implementação, objetivos e alcance, buscando-se destacar o suporte legislativo nacional que dá amparo à sua adoção como forma de oportunizar a todos a plena igualdade de oportunidades e de contrabalançar os crescentes desequilíbrios socioeconômicos associados à etnia e à raça.

Em seguida, o estudo passa a retratar a abordagem das capacidades como justificativa para a adoção das ações afirmativas no mercado de trabalho, ressaltando aspectos relevantes dos objetivos das ações afirmativas e sua compatibilidade com a teoria do desenvolvimento conforme o pensamento de Amartya Sen. A pesquisa sugere que tais práticas de discriminação positiva se revelam como uma forma de retirada de obstáculos sociais e culturais para o pleno desenvolvimento individual e combate a padrões de exclusão e marginalização.

Por fim, o estudo descreve o modo de implementação de ações afirmativas em prática no Brasil na segunda década do século XXI no intuito de revelar a necessidade de adoção de atos de discriminação positiva e os benefícios decorrentes da redução das desigualdades e da promoção de oportunidades para parcelas da população historicamente vulnerabilizadas.

O artigo realiza uma pesquisa exploratória, sob a forma de um estudo bibliográfico da literatura em livros e bases de artigos em periódicos científicos, buscando-se trabalhos relacionados para um maior aprofundamento nas áreas correlatas, além de uma pesquisa documental.

## **2 Abordagem das capacidades e ações afirmativas no mercado de trabalho**

### **2.1 As ações afirmativas no mercado de trabalho: conceito, funções e objetivos**

De acordo com a pesquisa *Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil*, divulgada pelo IBGE em 2019, a população negra compunha

a maior parte da força de trabalho no Brasil (54,9%) em 2018. A proporção de pretos e pardos, contudo, equivaleria a 64,2% das pessoas desempregadas (dois terços), e a das que trabalhavam menos horas do que gostariam ou poderiam a 66,1%. Tais dados revelam que a cor da pele é elemento central na estruturação das desigualdades no Brasil, impactando o acesso ao emprego e os níveis de desenvolvimento. No Brasil, conforme o estudo supracitado, pessoas negras têm menor expectativa de vida, menor remuneração e menor grau de escolaridade do que pessoas brancas. Em contrassenso ao acima exposto, a Constituição Federal de 1988, em seus princípios basilares, assegura a igualdade entre os cidadãos como um valor e uma meta a ser constantemente perseguida.

Acrescenta-se aqui que a isonomia constitucional ultrapassa o mero conceito de igualdade formal, o qual não se apresenta como uma técnica suficiente para sanar a patente desigualdade racial existente, visto que de nada adianta garantir uma igualdade formal cega a pessoas que se encontram atualmente em patamares desiguais.

A Constituição lança a necessidade de busca pela efetiva igualdade material, resultado de uma atuação positiva, seja por parte do Estado, seja por parte da esfera privada, no intuito de tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades para fomentar a promoção das liberdades substanciais e das potencialidades dos indivíduos.

Na busca desse propósito, é que são formuladas ações afirmativas, cujo intuito é estimular a integração de grupos vulnerabilizados, o que, pelos caminhos tradicionais, não ocorreria, utilizando-se de programas, projetos e medidas especiais destinados a corrigir desigualdades historicamente vivenciadas.

Em se tratando da questão das dificuldades enfrentadas pela população negra no Brasil, notadamente no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho formal, ações afirmativas encaixam-se perfeitamente na necessidade de correção das históricas distorções a que trabalhadores negros têm sido submetidos ao longo dos anos.

Conforme consta da Nota Técnica n. 01/2018, expedida pelo Grupo de Trabalho e Raça do Ministério Público do Trabalho, obtém-se a seguinte definição sobre ações afirmativas:

Ações afirmativas são políticas públicas feitas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades dentre as quais as raciais, objeto desta nota técnica, presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Com efeito, uma ação afirmativa busca oferecer igualdade material de oportunidade a todos. E, em assim sendo, é um caso clássico de exemplificação de uma discriminação positiva e, portanto, legítima. (MPT, 2018, p. 3).

São, portanto, políticas públicas ou privadas que devem permear o cenário de decisões políticas e sociais de uma determinada nação ante a constatação de insuficiência de métodos legislativos tradicionais de promoção da igualdade entre os indivíduos.

Gomes (2001) ensina que as ações afirmativas surgiram inicialmente nos Estados Unidos na década de 1960, funcionando como um mero encorajamento por parte do Estado para que ocupantes de cargos com poder decisório considerassem, no processo de tomada de decisões políticas sobre temas sensíveis como a educação e o acesso ao mercado de trabalho, fatores como raça, sexo, origem nacional e gênero no intuito de conferir sua maior representatividade nos diversos segmentos sociais, entre esses o mercado de trabalho. Porém, as ações afirmativas evoluíram substancialmente nas últimas décadas, superando a ideia de serem linhas meramente orientadoras.

A demanda por ações afirmativas se fortalece em meio a uma sociedade cada vez mais dúctil, polarizada por interesses de diversos grupos sociais, políticos e étnicos, muitas vezes minoritários, que buscam voz e representatividade. Assim é que, no contexto de uma sociedade pluralista e democrática, como explica Zagrebelsky (2011), a política constitucional de busca pela igualdade é exercida pelos cambiantes equilíbrios em que se podem efetivar as relações dos indivíduos com o Estado e entre si, enaltecendo-se a convivência através de prudentes soluções cumulativas, combinatórias e compensatórias. Essa transição para esse modo de pensar possibilista e compensatório abre caminho para o surgimento e implementação das ações afirmativas, em especial no acesso ao mercado de trabalho.

No Brasil, as ações afirmativas ganharam notoriedade por meio da decisão da ADPF n. 186 no âmbito do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2012), na qual se assegurou o direito a reservas de vaga (cotas rígidas) para pessoas negras por ocasião do ingresso nas

universidades públicas. O conceito de ações afirmativas, todavia, é mais amplo, sendo as cotas uma espécie entre as diversas modalidades de ações afirmativas encaradas como um gênero. Quando se estabelecem condições de acessibilidade nas vias públicas para pessoas com deficiência ou até mesmo por ocasião de políticas de acesso à renda mínima para parcela da sociedade que vive em condições de miserabilidade, também se está a adotar ações afirmativas.

Ações afirmativas têm um papel transitório na busca pela equalização de situações de disparidade entre parcelas da sociedade que, por motivos históricos, sociais ou culturais, não se encontram em condições de paridade com as demais. Essas ações não foram pensadas para ser implementadas indefinidamente, mas somente pelo tempo necessário para eliminação de desigualdades estruturais existentes dentro do contexto político e social em que se fizeram necessárias. Silva, Nunes e Pina (2020, p. 18) destacam:

As ações afirmativas promovem uma verdadeira transformação cultural e psicológica na sociedade na medida em que operam uma quebra de estereótipos arraigados na visão coletiva, desfazendo a ideia de superioridade de determinados grupos em relação a outros, bem como despertando nos grupos minoritários a consciência de que aquilo que antes lhes era impossível, agora está ao seu alcance, logo, empoderando-os. Desta forma, as ações afirmativas promovem uma mudança positiva na autoimagem daqueles que antes eram preteridos.

Feres (2007) destaca que as ações afirmativas envolvem três aspectos, a saber: reparação, justiça distributiva e diversidade. Tais aspectos, em grau maior ou menor, são objetivos a serem alcançados na adoção de ações afirmativas e demais práticas antidiscriminatórias. É importante diferenciar o conceito de ação afirmativa das políticas puramente antidiscriminatórias, considerando que aquelas buscam não somente reparar os efeitos de práticas discriminatórias, mas também corrigir o problema em sua gênese, combatendo as consequências estruturais e acumuladas da discriminação, enquanto as políticas puramente antidiscriminatórias atuam apenas por meio de repressão aos discriminadores muitas vezes pela imposição de sanções.

Ainda sobre as diferentes modalidades de ações afirmativas, o relatório especial da Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos da ONU (ECOSOC, 2000) identificou que as ações

afirmativas podem ser enquadradas em dois grandes grupos: medidas de mobilização afirmativa e medidas de preferência afirmativa.

As medidas de mobilização afirmativa consubstanciam-se em esforços proativos, normalmente encabeçados por entes públicos, para que seja oferecida capacitação profissional e acadêmica a membros de grupos vulneráveis, viabilizando assim que esses indivíduos concorram a empregos ou tenham acesso a bens e serviços em pé de igualdade com demais membros da sociedade, enaltecendo sempre o valor do mérito como fator determinante no acesso ao bem da vida almejado, independentemente de raça, cor ou outro elemento passível de discriminação.

Por sua vez, as medidas de preferência afirmativa envolvem iniciativas que oferecem acesso a bens da vida, tais como emprego e ensino universitário, com base em raça, gênero ou outro elemento discriminatório, cuja simples presença pressupõe a necessidade de tratamento diferenciado, independentemente do grau de qualificação do indivíduo ou do fator meritório.

Não se desmerece a importância das medidas de mobilização afirmativa no cenário brasileiro, especialmente no que se relaciona à necessidade de qualificação acadêmica e profissional para o acesso ao mercado de trabalho. Contudo, interessa aqui destacar que tais medidas nem sempre produzem efeitos a curto e médio prazo e dependem de forte atuação institucional e política que, frequentemente, não ocorre no Brasil.

A população negra acumula séculos de discriminação racial, sendo necessária a adoção de práticas de discriminação positivas em caráter emergencial, ainda que temporárias, com o fim de corrigir distorções históricas.

Almeida (2018, p. 34) explica que,

ainda que os indivíduos que cometam atos racistas sejam responsabilizados, o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial.

Sob essa perspectiva, as medidas de preferência afirmativa serão o foco deste estudo, em especial no tocante ao acesso ao mercado de

trabalho, levando em consideração que essas ações funcionam como catalisadores de mudança social para as presentes e futuras gerações.

Em relação ao suporte legal para a adoção de medidas afirmativas no mercado de trabalho, a Constituição Federal, em seus arts. 1º, 3º e 170, dispõe sobre o valor social do trabalho como fundamento e princípio republicanos, garantindo a todos o acesso a esse bem social sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Na legislação infraconstitucional, o Estatuto da Igualdade Racial confere legalidade às políticas afirmativas de inserção de pessoas negras no mercado de trabalho e estimula a prática de ações afirmativas no setor privado, como se observa no teor do seu art. 39, que atribui ao poder público a responsabilidade por promover 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 ao incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Similarmente, o combate à discriminação racial é meta da Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, a qual, em seu artigo 2º, dispõe expressamente sobre o comprometimento dos países em formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Sendo esse o cenário, em posse dos conceitos e nuances das ações afirmativas acima delineadas, passar-se-á a discorrer na próxima seção sobre a correlação entre as ações afirmativas para a inserção de trabalhadores negros no mercado de trabalho e a abordagem das capacidades.

## **2.2 A abordagem das capacidades como elemento justificador das ações afirmativas no mercado de trabalho**

A adoção de ações afirmativas envolve a promoção da efetiva igualdade substancial entre os indivíduos que compõem uma determinada sociedade, conforme explicitado na seção precedente. Este estudo propõe, contudo, que a adoção de ações afirmativas ultrapassa tal finalidade, sendo não só um instrumento de efetivação



da igualdade, mas também uma ferramenta de concretização da liberdade dos indivíduos.

A teoria das capacidades preconizada por Amartya Sen, Martha Nussbaum e outros estudiosos sobre o tema do desenvolvimento humano constitui uma base sólida para fundamentação e justificação da adoção das ações afirmativas e outras formas de discriminação positiva, notadamente voltadas à inserção de minorias étnico-raciais no mercado de trabalho.

Inicialmente, quando aqui se refere à liberdade, não se está a utilizar o conceito tradicional de liberdade nas relações de trabalho que remete à ideia de permitir aos empregados e empregadores estipularem livremente as condições de trabalho a serem acordadas.

Aqui, refere-se à noção de liberdade conceitualizada por Amartya Sen e entendida como a liberdade humana substancial, significando a real capacidade de perseguir funcionamentos e escolhas de vida que o indivíduo reputa como valiosos para si e para seu projeto de vida. Liberdade assim diz respeito à plena possibilidade de aquisição, desenvolvimento e utilização das capacidades humanas para se atingirem os fins desejados, em outras palavras, as funcionalidades que se deseja exercer no projeto pessoal de vida.

Sobre a definição de capacidades, Mantouvalou (2019) destaca que estas são oportunidades substantivas que conferem ao indivíduo a liberdade de se engajar em um determinando funcionamento. São as capacidades que possibilitam ao indivíduo alcançar as condições concretas para livremente perseguir os funcionamentos adequados, no que se pode definir como condição ótima de funcionamento.

Sen (2000) explica que funcionamentos são estados e ações, consistindo no que uma pessoa efetivamente pode ser ou fazer em sua vida. Assim, as funcionalidades se consubstanciam em aptidões variadas que um indivíduo deseja exercer em seu projeto pessoal de vida em frente aos diversos caminhos que pode perseguir na busca por suas metas.

As capacidades, por sua vez, retratam o conjunto de liberdades substanciais que uma pessoa tem de escolher entre essa ou aquela funcionalidade. As capacidades são fruto do poder de escolha entre o exercício de diversas funcionalidades possíveis.

As capacidades podem ser inatas ao indivíduo ou mesmo desenvolvidas ao longo da vida, sendo a medida dessas capacidades fator representativo do bem-estar individual e do desenvolvimento de uma nação livre.

Sen (2000) enaltece o valor da liberdade, a ser maximizada como forma de efetivamente se garantir o desenvolvimento humano,<sup>[3]</sup> que inevitavelmente perpassa pelo poder da escolha entre as mais variadas opções de vida que a posse de determinadas capacidades confere ao indivíduo, considerando que mais vale o que as pessoas são capazes de fazer do que aquilo que elas efetivamente optam por acabar fazendo.

Conforme explica Fredman (2008), para se atingir a liberdade em um grau valioso, os indivíduos devem ter acesso aos recursos necessários para alcançar metas significativas, sendo o exemplo de alguns deles o acesso a comida, moradia, educação e trabalho.

Para tanto, Fredman (2008) ressalta a necessidade de imposição de uma agenda positiva governamental para proteger direitos sociais e econômicos como forma de contribuir para o alcance da liberdade substancial defendida pela abordagem das capacidades.

Tais direitos sociais, conforme Deakin e Wilkinson (2005), empoderam indivíduos com os meios necessários para atingir o seu potencial de um modo sustentável, aumentando o bem-estar social como um todo e sendo uma instanciamento do conceito de capacidade. Outra não é a conclusão de Sen ao sustentar que o desenvolvimento exige a remoção das maiores fontes de antiliberdades, tais como pobreza, tirania, depravação social sistemática, repressão estatal e poucas oportunidades sociais e econômicas.

Exatamente nesse campo de ideias é que a abordagem das capacidades vem oferecer uma narrativa fresca à necessidade de adoção de ações afirmativas para o ingresso de pessoas negras no mercado de trabalho formal, visto que tais ações consubstanciam-se em práticas e políticas que visam à remoção das obstruções sociais e materiais à habilidade individual de construir capacidades e perseguir as metas valiosas da vida por meio da realização do capital humano.

Os indivíduos adquirem, ao longo de sua maturidade, um conjunto de capacidades internas tais como a habilidade de ler e escrever, sendo

possível, no entanto, que jamais tenham a possibilidade de usá-las. E aqui adentra a importância do conceito das capacidades combinadas, ou seja, a fusão de capacidades internas adquiridas e sua interação com um meio ambiente social e político que permita o seu efetivo desenvolvimento e o consequente alcance da qualidade de vida (NUSSBAUM, 2013).

O ambiente de trabalho constitui um desses locais para o desenvolvimento de capacidades. É um cenário propício para o exercício do trabalho entendido como um bem humano básico, não só por ser fator gerador de renda, mas principalmente por promover a dignidade, que é decorrente de seu exercício.

Sobre o tema das capacidades, Nussbaum (2013) desenvolveu uma lista de dez capacidades básicas<sup>[4]</sup> que deveriam estar presentes em patamar constitucional em nações comprometidas com a promoção da dignidade e desenvolvimento humano.

Ainda que não tenha feito referência expressa ao trabalho, Nussbaum (2013) explica, na definição de uma das suas capacidades básicas, que caberia ao Estado garantir aos cidadãos o controle sobre o ambiente material em que estão inseridos.

O trabalho, como fator gerador de renda e dignidade, é um dos funcionamentos pelos quais as pessoas podem exercitar o controle sobre seu ambiente material, modificando-o e otimizando-o, sendo forçoso reconhecer que a busca por um emprego significativo em pé de igualdade com os demais é elemento central das capacidades em Nussbaum e da promoção da dignidade humana.

As pessoas precisam estar aptas a ter acesso ao trabalho para conseguir os meios de controle de seu ambiente, o que inevitavelmente conduz à necessidade premente de o Estado, por meio de suas autoridades competentes, assumir uma postura não somente negativa de respeito às liberdades individuais civis e políticas, mas também uma atuação positiva para garantir o acesso ao trabalho em condição de igualdade de oportunidades. E aqui, ressalta-se, não apenas o Estado, mas também os atores privados devem compartilhar dessa atuação positiva no sentido de promover toda medida possível para garantir a liberdade substancial de se fazer ou ser o que se deseja. Mantouvalou (2019, p. 213) discorre acertadamente sobre o tema:

A existência de oportunidades de trabalho, isoladamente, não é suficiente pelo escopo da abordagem das capacidades, ao menos que essas oportunidades sejam sensíveis às circunstâncias individuais das pessoas porque a abordagem das capacidades atenta para o que as pessoas de fato são capazes de fazer e ser. (Tradução livre).

A abordagem das capacidades enfatiza a atuação positiva por parte do Estado e da esfera privada na soma de esforços não somente para a redução da hipossuficiência do trabalhador e combate ao desemprego, mas principalmente para a valorização e promoção dos seus conhecimentos e habilidades, considerando as peculiaridades de cada indivíduo, o que invariavelmente cria liberdade substancial na dimensão do trabalho.

Portanto, quando empresas privadas como Magazine Luiza, Bayer, Carrefour, P&G, entre outras, lançam programas de reservas de vagas, cotas rígidas ou outras formas de ações afirmativas para garantir o acesso, a permanência e a ascensão profissional de minorias étnico-raciais, como pessoas negras, no mercado de trabalho, criam oportunidades sociais, sensíveis em acomodar as dificuldades historicamente impostas a grupos vulnerabilizados para a aquisição e utilização de capacidades e sua consequente conversão em funcionamentos.

Nesse ponto, Sen (2000) trata com clareza a visão que a abordagem das capacidades tem a respeito dos desafios e barreiras individualmente enfrentados na busca pela liberdade e bens da vida como o trabalho. Diferentemente de Rawls (2016) – que, em sua teoria da justiça, pressupõe que todos são, grosso modo, iguais, devendo-se estabelecer o foco inicialmente no funcionamento justo das instituições sociais básicas para somente depois se tratar das potenciais desigualdades criadas por características pessoais como mobilidade, força, talento etc.–, Sen entende que tais particularidades são, contrariamente, o ponto de partida definidor do que as pessoas de fato têm a capacidade de ser ou fazer.

As diferenças físicas e culturais, para Sen, desempenham um relevante papel para que seja identificado que direitos um indivíduo precisa ter garantidos ou maximizados para o exercício do funcionamento desejado, ou seja, analisa-se a atual situação em que o indivíduo se encontra para se viabilizarem eventuais medidas de reequilíbrio.

Assim é que pontos de partida pessoais desvantajosos são o elemento central da abordagem das capacidades, devendo tais desigualdades ser afastadas ou, em outras palavras, ser objeto de atenção especial por parte de atores públicos e privados mediante a adoção de práticas positivas e negativas para efetivação da liberdade substancial.

Sobre o tema, Zambam e Leal (2020, p. 174) destacam:

[A]s pessoas dependem do Estado e da sociedade enquanto promotores de papéis de sustentação (proteção e fortalecimento de capacidades (*capabilities*), e “não de entrega sob encomenda” (SEN, 2010b, p. 77). Ou seja, demonstra que sua promoção não prescinde de ações positivas pelos agentes (estatais e/ou não estatais), a fim de disponibilizar recursos (financeiros, humanos e estruturais) com o intuito de garantir os direitos sociais, que são imprescindíveis à alavancagem das capacitações (*capabilities*).

Logo, trabalhadores em situações específicas podem necessitar de proteção legal, enquanto outros não. Sendo assim, as ações afirmativas no mercado de trabalho funcionam como medidas de proteção instrumentais para o bem-estar, para o desenvolvimento e para a liberdade dos indivíduos na busca pelo que valorizam.

Com efeito, retornando à questão da discriminação racial – foco deste artigo –, resta claro que à população negra têm sido impostos obstáculos à sua inserção e participação no mercado de trabalho, em especial no mercado formal e na ocupação de cargos qualificados.<sup>[5]</sup> O racismo e a discriminação racial justificam a adoção de ações afirmativas por parte de empresas no Brasil e no mundo, consistentes em reservas de vagas para pessoas negras ou ainda outras formas de discriminações positivas preferenciais com vistas a preencher a lacuna historicamente vivenciada pelos trabalhadores negros, a fim de possibilitar o pleno exercício de suas capacidades e a busca por seus funcionamentos na dimensão do trabalho.

Nesse contexto, na próxima seção, pretende-se apresentar os principais projetos e programas afirmativos de inserção de trabalhadores negros no mercado laboral brasileiro, bem como exemplos bem-sucedidos em outros países do mundo, retratando-se brevemente o cenário discriminatório existente e a premente necessidade de mudanças estruturais.

### **2.3 Ações afirmativas para inserção qualitativa de trabalhadores negros no mercado de trabalho por parte de empresas privadas: exemplos de casos práticos e análise de potenciais impactos em favor da equidade racial**

Para além da inserção quantitativa de trabalhadores negros no mercado de trabalho, faz-se relevante discorrer sobre a sua inserção qualitativa, levando em consideração aspectos relativos à posição hierárquica das vagas ocupadas. Ao longo dos últimos meses, ganhou notoriedade na mídia o caso do programa de reservas de vagas de *trainees* exclusivamente para trabalhadores negros realizado pela empresa Magazine Luiza (Magalu) para preenchimento de vagas com perfil gerencial.

Conforme notícia jornalística do jornal *O Estado de São Paulo* (NASCIMENTO, 2020), a empresa Magalu constatara que 53% do seu quadro de funcionários era composto por pretos e pardos, porém apenas 16% desse percentual ocupavam cargos de liderança e, diante desse cenário, adotou como política institucional a reserva das supracitadas vagas a serem ofertadas no ano de 2021 a universitários e recém-formados negros de todo Brasil no início da vida profissional. O salário era de R\$ 6.600,00 mais bônus de contratação de 1 salário. Os benefícios incluíam plano médico e odontológico, previdência privada, desconto em produtos, teletrabalho híbrido e ainda auxílio financeiro para estudo de inglês.

De forma semelhante, a empresa Bayer, multinacional alemã de saúde e agricultura, abriu oportunidades voltadas para jovens negros no programa "Liderança Negra" (NASCIMENTO, 2020), destinado a profissionais negros graduados ou pós-graduados entre dezembro de 2017 e dezembro de 2020 em qualquer curso com benefícios semelhantes aos descritos no parágrafo precedente.

Esses são apenas dois exemplos de práticas afirmativas, incentivadas pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Igualdade Racial, que têm ganhado espaço no cenário laboral no Brasil, notadamente no que diz respeito ao acesso de minorias étnicas a postos de trabalho voltados ao exercício de funções de liderança e gerenciamento, que, historicamente, são ocupados por um nicho de profissionais bem definido: homens, brancos, aparentemente heterossexuais e sem deficiências.

Esse afunilamento hierárquico é decorrência do próprio histórico jus-laboralista colonial do Brasil, herdeiro de padrões eurocêntricos que moldaram a divisão social do trabalho com base em fatores como a raça e o gênero. Tal segregação tem perdurado até a modernidade, acarretando uma vinculação da branquitude masculina com postos de trabalho qualificados e bem remunerados (QUIJANO, 2005).

Essa sistemática de divisão racial do trabalho tem relegado aos trabalhadores negros posições de menor destaque, legitimando posições de sujeições sociais que se refletem negativamente no acesso de pessoas negras ao mercado de trabalho, situação essa que somente se agrava quando se pensa na interseccionalidade de fatores discriminatórios como raça, gênero e orientação sexual. Muradas e Pereira (2018, p. 2135) descrevem tal situação ao destacar:

Eles estão confinados em ocupações de baixa remuneração e, por isso, possuem capacidade limitada de investir na saúde e educação de suas famílias, o que, por sua vez, obsta o desenvolvimento geral e perspectivas de crescimento, não apenas para eles mesmos, mas para as gerações seguintes, cristalizando desigualdades sobrepostas estratificadas desde o colonialismo.

Nesse cenário, um dos objetivos de tais ações afirmativas é quebrar o chamado teto de vidro, termo comumente utilizado no combate à discriminação de gênero nas relações de trabalho que busca traduzir as barreiras enfrentadas pelas mulheres no processo de ascensão a cargos de chefia e liderança no âmbito das grandes corporações (BERTOLIN, 2017). No caso do acesso à população negra aos cargos de prestígio, essa barreira, que no caso das mulheres é aparentemente invisível e sutil, passa a ganhar um fenótipo conhecido, a cor da pele negra.

Em estudos realizados pelo Instituto Ethos em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), o Instituto de Pesquisas Aplicadas (Ipea) e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), entre outros, traçou-se o perfil racial, social e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil (ETHOS, 2016), tendo-se chegado a dados impactantes sobre a participação de trabalhadores negros no mercado de trabalho, notadamente no que diz respeito à ocupação de vagas de alto escalão.

Apurou-se que a distribuição de pessoas negras por cargos de liderança nas grandes empresas é significativamente inferior em comparação

à ocupação de tais cargos por pessoas brancas. Os dados revelaram que, dos cargos vinculados a Conselhos de Administração, os brancos ocupam 95,1% das vagas, enquanto os trabalhadores negros apenas 4,9%. Nas vagas ligadas ao quadro executivo das empresas, a disparidade permanece, com brancos ocupando 94,2% das vagas em comparação com 4,7% de ocupação negra. Vagas de gerência também são majoritariamente ocupadas por pessoas brancas (90,1%); por outro lado, pessoas negras ocupam apenas 6,3% de tais vagas.

Reforçando as constatações acima referenciadas, reportagem da revista *Veja* (GIMENES, 2020) descreve que um relatório publicado pelo portal eletrônico de recrutamento e seleção de pessoas "VAGAS.com" em agosto de 2020 atestou que os trabalhadores negros ocupam majoritariamente posições operacionais e técnicas no mercado de trabalho, estando numa clara situação de sub-representatividade na ocupação de cargos diretivos. Conforme os dados publicados pelo portal supracitado, 52,4% dos usuários analisados são negros e 43,3% brancos. Do total de trabalhadores negros, cerca de 9% estão em cargos de nível pleno. No cargo de direção, a diferença seria ainda mais acentuada, com apenas 0,7% de todos os trabalhadores negros registrados no "VAGAS.com" estando empregados nessa posição.

O quadro acima delineado reflete um problema de ordem constitucional sobre discriminação de raça e acesso ao mercado de trabalho, uma vez que se verifica um verdadeiro afunilamento hierárquico que reflete a diminuição da presença de trabalhadores negros nos quadros corporativos à medida que crescem as atribuições de comando de um determinado cargo.

Tal discriminação, seja ocupacional, seja por imagem, desperta a atenção para a necessidade de adoção de ações, programas, projetos e medidas especiais para corrigir desigualdades raciais por meio da igualdade de oportunidades.

A despeito da importância da realização de ações afirmativas por parte das instituições estatais, busca-se, nesta seção, dar foco à importância da atuação da esfera privada por meio da adoção dessas ações por parte de empresas comprometidas com a redução das desigualdades com vistas à promoção do desenvolvimento humano.



Iniciativas afirmativas como as praticadas pelas empresas exemplificadas acima, apesar de pontuais, atuam como farol a indicar a direção a ser perseguida pelo mundo empresarial na busca pela equidade racial, visto que, conforme os dados do citado relatório *Perfil Racial, Social e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil* (ETHOS, 2016), apenas 12% das empresas possuem alguma política de promoção de igualdade de oportunidades para pessoas negras.

Sob outro prisma, aponta-se que a diversidade do mercado de trabalho funciona não somente como fator de inclusão e representatividade, mas também como catalisador de produtividade e inovação. A inclusão é um diferencial competitivo que pode gerar benefícios para a atividade empresarial. Em uma empresa inclusiva, abre-se espaço para novos pontos de vista empresariais, novas estratégias de marketing e avanços que permaneceriam inexplorados diante de uma empresa monoculturalmente composta, sem mencionar o aproveitamento de talentos.

Ações afirmativas para inclusão de trabalhadores negros do mercado de trabalho têm efeitos potencialmente benéficos não só no quesito ético-moral relacionado à redução de desigualdades históricas que contribuem para o cenário do racismo institucional e estrutural instaurado em nossa sociedade, mas também em imprimir ganhos nas atividades empresariais, estabelecendo uma intrínseca relação entre a rentabilidade e o sucesso de estratégias de promoção da igualdade de oportunidades.

Apesar de os indicadores de monitoramento e avaliação dessas ações afirmativas no mercado de trabalho brasileiro ainda serem incipientes e pouco explorados, já que as mencionadas ações afirmativas são descentralizadas e pontuais, não há dúvidas de que seus resultados prometem ser encorajadores, sendo uma ferramenta indispensável para se eliminar a discriminação racial.<sup>[6]</sup>

Em uma análise comparativa, traz-se à tona a questão do acesso da população negra ao ensino superior após a política de cotas institucionalizada pelas universidades públicas. Segundo dados do Ipea, por ocasião da publicação de estudos sobre políticas sociais da juventude no Brasil, mais de 98 mil jovens negros entraram, entre os anos de 2002 e 2009, no ensino superior por meio de ações afirmativas preferenciais para o ingresso em universidades públicas ou por programas

de financiamento estudantil, aumentando o percentual de participação de pessoas negras no ensino superior de 20,8% para 38,9%.

O aumento no acesso ao ensino superior por parte dos jovens negros, aliado às ações afirmativas pontualmente levadas a cabo por empresas engajadas no combate à discriminação racial, tem já demonstrado resultados iniciais. Dados preliminares do relatório *Perfil Racial, Social e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil* (ETHOS, 2016) apontaram crescimento da participação de pessoas negras na ocupação de vagas de *trainees* nas empresas analisadas com o consequente aumento percentual de 41,3% para 58,2%, o que infelizmente não tem se sustentando nos níveis hierárquicos subsequentes das empresas.

Políticas afirmativas de cunho público e privado devem ser implementadas para a inclusão dos trabalhadores negros no processo de desenvolvimento coletivo e são instrumentos valiosos para a maximização da liberdade dos indivíduos, já que a liberdade substantiva envolve o pleno exercício das capacidades em situação de igualdade com os demais, o que historicamente tem sido negado à população negra no Brasil. Este artigo também propõe que as iniciativas aqui citadas constituam um ponto inicial para a reflexão acerca de políticas que incentivem a adoção de ações afirmativas.<sup>[7]</sup>

A discriminação positiva que viabiliza a inclusão dos negros no mercado de trabalho, em espaços que historicamente lhe foram negados, é medida necessária para uma sociedade mais livre, na qual os indivíduos historicamente vulneráveis possam ter removidos obstáculos institucionais e culturais que lhe impeçam o pleno desenvolvimento das capacidades em condições de igualdade com as demais parcelas da sociedade, cabendo não só ao Estado, mas também aos principais atores privados, uma atuação positiva na implementação de uma agenda de combate à discriminação.

### **3 Conclusão**

Por séculos, trabalhadores negros não tiveram acesso a direitos fundamentais como acesso a saúde, educação, moradia, condições dignas de trabalho, entre outros, e tal detrimento de direitos foi gerado pela discriminação racial ainda presente nos dias de hoje.

Esses trabalhadores têm historicamente enfrentado obstáculos ao pleno desenvolvimento de suas capacidades e conseqüentemente ao exercício das funcionalidades que almejam desempenhar. Tais barreiras são reflexos de um racismo estrutural e institucional que permeia as diversas camadas e estratificações sociais, impedindo que minorias étnico-raciais vulneráveis alcancem e exerçam a plenitude de seu potencial em condições de igualdade com as demais parcelas da sociedade.

Especificamente no que concerne ao mercado de trabalho, as oportunidades de acesso a postos por negros são baixas tanto quantitativa como qualitativamente. A ausência de pessoas negras nos quadros corporativos é uma realidade – cenário que exige a atuação de instituições públicas e privadas na redução das lacunas históricas que afetam o acesso ao emprego significativo.

As ações afirmativas têm ganhado espaço no Brasil e no mundo como ferramenta útil e necessária para a redução das desigualdades que impedem a adequada representatividade negra nos quadros corporativos.

Para além da justificativa teórica para a adoção de ações afirmativas a fim de inserir trabalhadores negros no mercado de trabalho, defende-se aqui que práticas afirmativas como reserva de vagas, estabelecimento de quotas ou incentivos à qualificação de grupos vulneráveis são instrumentos de maximização da liberdade dos indivíduos, sendo o conceito de liberdade aqui entendido à luz da abordagem das capacidades desenvolvida por Amartya Sen e Martha Nussbaum.

Assim, a liberdade substantiva, tida como meio e fim do desenvolvimento humano, envolve a remoção de barreiras e obstáculos históricos que impedem a posse e a utilização de capacidades dos indivíduos na busca pelas metas de vida reputadas como valiosas, sendo o acesso ao trabalho uma delas.

As ações afirmativas têm um promissor impacto positivo na redução e remoção dessas barreiras, encurtando distâncias, fomentando a possibilidade de desenvolvimento e utilização de capacidades e de exercício de funcionamentos que pelas vias tradicionais não ocorreriam a contento, redesenhando a estrutura histórico-social em que estão inseridos os trabalhadores negros e evitando a amputação de possibilidades. As práticas afirmativas são, portanto, peças fundamentais na

luta pela redução de desigualdades, pela igualdade de oportunidades e pela maximização de liberdades na busca pelo bem-estar social e desenvolvimento humano.

## Referências

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

ALVES, Raíssa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação:** trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na advocacia:** padrões masculinos de carreira ou teto de vidro. São Paulo: Lumen Juris, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **ADPF n. 186/DF.** Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior. Alegada ofensa aos arts. 1º, *caput*, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, *caput*, 205, 206, *caput*, I, 207, *caput*, e 208, V, todos da Constituição Federal. Ação julgada improcedente. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 26 de abril de 2012.

CUNHA, Joana. Finalistas no *trainee* do Magalu para negros fazem balé, têm intercâmbio e bolsa e falam iorubá. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2 jan. 2021. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/finalistas-no-trainee-do-magalu-para-negros-fazem-bale-tem-intercambio-e-bolsa-e-falam-ioruba.shtml?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=twfolha](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/finalistas-no-trainee-do-magalu-para-negros-fazem-bale-tem-intercambio-e-bolsa-e-falam-ioruba.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha). Acesso em: 2 jan. 2021.

DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. **The law of the labour market.** Oxford: Oxford Monographs on Labour Law, 2005.

ECOSOC – CONSELHO ECONÔMICO E SOCIAL DA ONU. Subcomissão para a promoção e proteção dos direitos humanos. **The concept and practice of affirmative action.** Genebra: ONU, 2000. E/Cn. 4/Sub.2/2002/21. Disponível em: [http://hrlibrary.umn.edu/demo/Bossuyt\\_AffirmativeAction.pdf](http://hrlibrary.umn.edu/demo/Bossuyt_AffirmativeAction.pdf). Acesso em: 22 out. 2020.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** São Paulo: ETHOS, 2016. Disponível em:

<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>. Acesso em: 28 out. 2020.

FERES, João Júnior. **Comparando justificativas das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil**. Rio de Janeiro: IUPERJ, 2007.

FIGUEIREDO, A.; GROSFOGUEL, R. Racismo à brasileira ou racismo sem racistas: colonialidade do poder e a negação do racismo no espaço universitário. **Revista Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 12, n. 2, p. 223-234, 2010. Disponível em: <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fchf/article/view/9096>. Acesso em: 4 nov. 2020.

FREDMAN, Sandra. **Human rights transformed**. Positive rights and positive duties. Oxford: Oxford University Press, 2008.

GIMENES, Diego. Mercado de trabalho: negros são minoria em cargos de médio e alto escalão. **Revista Veja**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alto-escalao>. Acesso em: 1º nov. 2020.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

IBGE – 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](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: set. 2022.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Juventude e políticas sociais no Brasil**. CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de; ANDRADE, Carla Coelho de (org.). Brasília: Ipea, 2009. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro\\_juventudepolitica.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_juventudepolitica.pdf). Acesso em: 4 nov. 2020.

LESZCZYŃSKA, M. Mandatory quotas for women on boards of directors in the European Union: harmful to or good for company performance? **European Business Organization Law Review**, Dordrecht, n. 19, p. 35-61, 2018. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40804-017-0095-x>. Acesso em: out. 2022.

MANTOUVALOU, Virginia. Work, human rights and human capabilities. In: LANGILLE, Brian. **The capability approach to labour law**. Oxford: Oxford University Press, 2019. p. 202-217.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica GT de Raça n. 01, de 06 de agosto de 2018**. Brasília: MPT, 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/document.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2020.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Sousa Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2117-2142, dez. 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/30370>. Acesso em: 30 dez. 2018.

NASCIMENTO, Talita. Magazine Luiza aceitará apenas negros em próximo programa de *trainee*. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 2020. [Online]. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,magazine-luiza-so-aceitara-negros-em-proximo-programa-de-trainee,70003443497>. Acesso em: 9 nov. 2020.

NUSSBAUM, M.C. **Creating capabilities: the human development approach**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111, de 1958**. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 2 nov. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estudos sobre crescimento com equidade**. Brasil: uma estratégia inovadora alcançada pela renda. Genebra: OIT, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_153770.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_153770.pdf). Acesso em: 2 nov. 2020.

PECK, Jennifer R. Can hiring quotas work? The effect of the Nitaqat program on the Saudi private sector. **American Economic Journal: Economic Policy**, Nashville, v. 9, n. 2, p. 316-347, maio 2017. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/26156408>. Acesso em: 9 jan. 2021.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad del poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, Juvêncio Borges da; NUNES, Danilo Henrique; PINA, Selma Tomé. O direito fundamental ao trabalho e a equidade racial e de gênero: A redistribuição e o reconhecimento como condição da efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça**, Belo Horizonte, v. 14, n. 42, p. 373-404, jan./jun 2020. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/685/987>. Acesso em: 10 dez. 2020

ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho dúctil**. Ley, derechos, justicia. 10. ed. Madrid: Editorial Trotta, 2011.

ZAMBAM, Neuro José; LEAL, Dionis Janner. A pobreza como privação de capacitações (*capabilities*): referências sobre a necessidade de políticas públicas no Brasil em tempos de grave crise. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 167-185, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1310/726>. Acesso em: 9 jan. 2021.

## Notas

- [1] O racismo estrutural constitui um sistema, um conjunto de práticas sociais, culturais, políticas, religiosas e históricas desenvolvidas e mantidas em uma sociedade de modo a manter e perpetuar hierarquização de um grupo social, mediante a manutenção de dominações, privilégios, legalizações, relações de poder e de submissão.
- [2] O racismo institucional é configurado por uma manifestação difusa, dispersa e inconsciente evidenciada no funcionamento das instituições nos setores públicos e privados. Ele se manifesta pela forma de distribuição de oportunidades, benefícios, serviços e políticas públicas a grupos da população em detrimento dos demais grupos.
- [3] Segundo dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento obtidos no sítio eletrônico <https://www.undp.org/pt/brazil/desenvolvimento-humano-e-idh-0>, o conceito de desenvolvimento humano nasceu definido como um processo de ampliação das escolhas das pessoas para que elas tenham capacidades e oportunidades para serem aquilo que desejam ser. Diferentemente da perspectiva do crescimento econômico, que vê o bem-estar de uma sociedade apenas pelos recursos ou pela renda que ela pode gerar, a abordagem de desenvolvimento humano procura olhar diretamente para as pessoas, suas oportunidades e capacidades.
- [4] Conforme Nussbaum, são dez as capacidades: vida; saúde física; integridade física; sentidos, imaginação e pensamento; emoções; razão prática; afiliação; relação com outras espécies; lazer; controle sobre o meio ambiente político e material.
- [5] Sobre a exclusão histórica dos trabalhadores negros no Mercado de trabalho pelas próprias leis trabalhistas, ver ALVES, Raíssa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação**: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra. Belo Horizonte: Letramento, 2019.
- [6] Ainda não foram publicados trabalhos científicos analisando os resultados dessas iniciativas, porém um artigo jornalístico traz considerações iniciais interessantes. Conforme reportagem publicada pelo jornal *Folha de São Paulo*, Cunha relata que a média de idade dos candidatos do Programa de Trainee da Magazine Luiza foi de 28 anos e que 70% dos candidatos cursaram faculdade particular. A impressão inicial é que os candidatos se encontravam em postos no mercado de trabalho inferiores ao que sua qualificação possibilitava (CUNHA, 2021).
- [7] Devem fazer parte dessas reflexões estudos empíricos moldados para avaliar os impactos desses programas a partir da realidade concreta do nosso mercado de trabalho. Para exemplos de estudos desse tipo no que concerne



a outras formas de ações afirmativas em empresas privadas, ver Leszczyńska (2018) e Peck (2017). Conforme Peck (2017, p. 320), os efeitos dessas ações afirmativas “dependem do tipo de discriminação sendo modelado e do contexto particular do mercado de trabalho” (tradução livre).