

O direito fundamental ao trabalho e as cotas raciais nas empresas privadas no Brasil

Wadler Ferreira¹

1. Introdução

O trabalho é um direito fundamental das pessoas, apresentando-se assim em diversas convenções internacionais e na legislação brasileira. Ganhou destaque seu papel relevante na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 5 de outubro de 1988, a qual, desde o início, traçou os ideais de igualdade, ausência de preconceitos, bem-estar e busca pela redução das desigualdades sociais e da pobreza.

Infelizmente, a discriminação racial² dos negros (pretos e pardos) no Brasil é histórica, não foi solucionada com o fim da escravidão, e ainda hoje não se resolve apenas com a boa vontade ou com meras leis formais e programáticas.

Apesar da existência de convenções internacionais devidamente inseridas no ordenamento jurídico brasileiro, e da Constituição Federal de 1988, houve certa inércia do legislador nacional em realizar políticas públicas efetivas de prevenção e combate ao racismo³, tanto que na seara laboral foi apenas com a Lei Federal nº 12.888, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial) que a situação começou a mudar.

Porém, diante de uma realidade social que cada vez mais deixa evidente a disparidade acentuada entre negros e brancos, o que é confirmado por dados estatísticos e pela imprensa, volta-se a discutir a implantação de medidas mais abrangentes no combate à desigualdade racial.

E se, por um lado, com o decorrer dos anos, e após diversos percalços, as ações afirmativas para acesso a cargos públicos progrediram, nenhuma medida ou lei posterior foi

¹ Mestre em Direitos Humanos pela UNIFIEO (Fundação Instituto de Ensino para Osasco) - Osasco/SP. Pós-graduado *lato sensu* em Direitos Sociais pela Universidade de São Paulo (USP) e em Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Direito. Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Possui experiência docente na graduação.

² A discriminação racial significa “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício (em igualdade de condições), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada” (Lei nº 12.288/2010, art. 1º). De forma mais recente, a Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, alterou a legislação brasileira para tipificar como racismo o crime de injúria racial, dispondo que é discriminatória “qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispenderia a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência”.

³ O racismo pode ser conceituado como a forma sistemática de discriminação racial “[...] que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial a que pertençam” (Almeida, 2021, p. 32), desdobrando-se em várias formas, diante da sua mudança de características e forma de propagação ao longo da história da humanidade.

concretizada quanto à previsão legal do Estatuto da Igualdade Racial sobre a igualdade de oportunidades para os negros nas empresas privadas.

Dessa forma, o Brasil descumpre seus objetivos constitucionais e suas obrigações legais previstas em âmbito interno e externo, violando os direitos fundamentais de grande parte da sua população, ao não implantar cotas raciais em empresas privadas, mesmo tendo ciência que muitas dessas não empregam negros, ainda mais nos seus cargos de nível hierárquico e remuneratório mais elevado.

Portanto, o objetivo da presente pesquisa é demonstrar os fundamentos sociais e jurídicos que levam a concluir pela necessidade da existência de cotas raciais nas empresas privadas.

Para tanto, utiliza-se a metodologia de revisão da literatura, incluindo dados estatísticos, análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e exame da legislação brasileira, incluindo projetos de leis futuras.

2. O trabalho como direito fundamental

Os direitos humanos evoluíram com o tempo, deixando de ser aqueles que apenas almejavam que o Estado respeitasse seus cidadãos, não cometendo atos discricionários e violentos contra estes, passando então para uma fase em que o Estado se preocupa com os direitos sociais da sua população.

Essa mudança ocorreu porque o ente estatal percebeu que devia regulamentar a relação entre particulares, já que havia desigualdade substancial entre estes, principalmente, no que se refere ao campo econômico e nas relações laborais.

Assim, os direitos sociais e esse tipo de Estado, que é o Constitucional Social (Estado Social), nascem diante do cenário de liberalismo extremo, em que o Estado era inerte quanto à intervenção na área econômica, o que acarretava pobreza e exclusões sociais e políticas.

Nas palavras de Liberati (2013, p. 77-78) os direitos sociais exigem “[...] a realização de autênticas prestações de serviços por parte do Estado”, sendo também “[...] chamados de direitos de crédito, porque seu titular [a pessoa humana] se torna credor do Estado na prestação de serviços essenciais à aquisição da plena cidadania”.

Quanto aos direitos fundamentais, poder-se-ia defini-los de forma simplista, apenas colocando que seriam os direitos humanos já positivados nos ordenamentos internos de cada país; no entanto, seu conceito e alcance merecem um detalhamento maior.

Segundo Schwarz (2016, p. 7), a caracterização de um direito como fundamental decorre, no plano axiológico, da “[...] sua pretensão de tutela de interesses ou necessidade básicas, ligadas ao princípio da igualdade real”, enquanto do ponto de vista jurídico temos que são aquelas normas que possuem “[...] maior relevância dentro de um determinado ordenamento jurídico”, pois “obriga os operadores jurídicos a maximizarem os mecanismos necessários à sua garantia e proteção”. Aquele autor ainda conclui que “[...] sem ele [direito fundamental], a pessoa não se realiza, não convive e, em situações mais radicais, sequer sobrevive: são direitos imprescindíveis para a vida digna e, por isso, exigíveis *em nome de todos e para todos os cidadãos/administrados*” (grifo próprio). Portanto, os direitos sociais “apresentam-se como autênticos direitos humanos fundamentais, atuando como

premissas materiais para o exercício de outros direitos também reputados humanos e/ou fundamentais”.

No Brasil, a atual Constituição Democrática de 1988 coloca que um dos fundamentos do nosso Estado consiste, justamente, nos “valores sociais do trabalho”, incluindo o trabalho, expressamente, como parte dos direitos fundamentais no artigo 6º, sem falar que se encontram inseridos e vigentes no Brasil vários tratados internacionais protegendo o trabalho digno e proibindo a discriminação racial.

Por outro lado, é inegável que o trabalho possui um valor significativo na sociedade atual, pois é através dele que o homem “realiza e alcança a plenitude de sua dignidade”, para obter mais que um mínimo existencial, simbolizando uma “realização” para conseguir bens e serviços, e ainda representando um “fator de integração com o semelhante” para a existência de um “equilíbrio psíquico e emocional através da consciência de utilidade social” (Cf. Amaral, 2016, p. 90).

Portanto, além de ser reputado como um direito fundamental, o trabalho ainda deve ser protegido pelo Estado, para que todos os cidadãos tenham condições iguais para conseguir uma ocupação laboral digna.

3. A política pública de cotas raciais no Brasil

3.1. O racismo no Brasil

O pressuposto que atrai a aplicação de uma política pública afirmativa instituidora de cotas raciais é o racismo presente na sociedade, o que se reflete também no campo laboral. Portanto, ainda que de forma resumida, discorre-se sobre aspectos que envolvem o tema.

O racismo contra os negros no Brasil advém do período de escravidão (1538-1888), que causou desigualdades social e racial severas que repercutem até a atualidade, e que estão longe de desaparecer de nossa sociedade.

Em todo o período escravocrata brasileiro o racismo foi escancarado, aberto, público e incentivado pelo Estado. A agressão aos povos africanos foi tanta que Williams (1975, p. 58) expressa que o tráfico dos negros tornou-se um dos negócios comerciais mais rentáveis no mundo.

Os negros escravizados eram considerados pessoas selvagens e não civilizadas, não sendo reconhecidos como seres humanos (Santos; Torres; Maia, 2022, p. 44), mas apenas como mão de obra, como qualquer outra mercadoria. Nesse aspecto, entre as décadas de 1850 e 1860, um escravo poderia valer um quilo de ouro (Quincas, 2016), cerca de atuais R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais).

Do início até meados do século XX, as formas de racismo contra o negro mudaram, iniciando-se pelo racismo científico⁴, passando pela teoria do branqueamento ou embranquecimento⁵ até desaguar na falsa ideia de um convívio pacífico, harmonioso e de

⁴ O racismo científico retrata a ideia de que a humanidade divide-se em raças, e de que entre elas há uma em posição superior na “hierarquia biológica”, que é ocupada pelos brancos (Cf. Santos; Barbosa, 2018, p. 256), enquanto os negros ocupam a “pior posição” dentro da raça humana, a ponto de estar próximo das incapacidades mental, de desenvolvimento e social.

⁵ A teoria do branqueamento continua a considerar o negro como inferior ao branco em todos os aspectos, mas agora

igualdade efetiva de direitos e deveres entre negros e brancos, alcunhada como “democracia racial”.

No regime militar brasileiro (1964-1985) a situação de invisibilidade dos negros não mudou, e episódios de racismo continuavam com frequência, com apoio do governo, que reprimia qualquer ato de reivindicação de direitos ou manifestação cultural. E, como o governo brasileiro não reconhecia a existência do racismo, entendia também a desnecessidade de quaisquer medidas legislativas ou judiciais para combatê-lo (Telles, 2003, p. 58).

Na Assembleia Nacional Constituinte de 1987, que deu origem à nossa atual Constituição Federal de 1988, as questões raciais ou as políticas públicas para enfrentá-las, foram tratadas como desimportantes pela maioria dos congressistas. Os negros foram colocados como uma das minorias, apesar de representarem quase 45% da população brasileira na ocasião, e todo anteprojeto que previa políticas públicas afirmativas foi sumariamente rejeitado, nem mesmo chegando às fases finais da constituinte (Cf. Brasil, 1987, p. 145, 149 e 151).

Carlos Alberto Caó retrata que, fora os raros congressistas intimamente ligados às questões negras, os demais (ainda que tivessem visões políticas e sociais diferentes), consideravam a questão do racismo como não relevante, pois entendiam que o assunto estaria resolvido pela mera igualdade formal prevista na Constituição (Cf. Caó, 2004, *apud* Gomes; Rodrigues, 2018, p. 932).

A situação só viria a definitivamente mudar após a Constituição Federal de 1988, não por causa do seu texto normativo, mas sim, e em grande parte, devido à redemocratização no Brasil, na qual órgãos públicos e privados, incluindo a imprensa, puderam livremente estudar, analisar e divulgar o racismo existente no Brasil.

A imprensa passou abertamente a demonstrar o racismo de nossa sociedade, dispondo que os negros não tinham sido libertados, ou que a liberdade não teria sido efetiva, em razão das condições sociais, econômicas e criminais desfavoráveis em relação ao resto da população (Programa [...], 2022). Destacam-se, entre os vários documentos analisados, notícias recorrentes de racismo, entre eles, de ofertas de emprego em jornais oferecendo vagas de emprego para candidatos com “boa aparência e cor branca” (Negros [...], 2022).

Evidenciou-se também que o Poder Judiciário tinha grande culpa pelo racismo em nossa sociedade, tanto pela sua composição majoritariamente branca, quanto pela inexistência de condenações para coibir o racismo, seja na esfera civil ou na criminal. As denúncias quanto ao crime de racismo não eram recebidas pela polícia e pelo Poder Judiciário, e, caso recebidas, nas raras condenações, o crime de racismo era desqualificado para o de injúria, com pena ínfima (Silva Júnior, 2001), ganhando destaque o caso “Simone Diniz”⁶.

entendendo que a miscigenação das raças conduziria o Brasil a ser uma nação branca, com o fim dos pretos e pardos, já que estes seriam de uma raça inferior.

⁶ Em resumo, no ano de 1997, Simone André Diniz tentou-se candidatar a uma vaga de empregada doméstica, mas o anúncio era para pessoas brancas, impedindo Simone de se candidatar, por ser negra. Simone então ingressou com notícia-crime que, ao final, atendendo ao pedido do Ministério Público, foi arquivada pela Justiça, em razão da falta de indícios criminosos. Inconformada, Simone apresentou petição à Comissão Interamericana de Direitos Humanos contra o Brasil, denunciando violação à Convenção Interamericana de Direitos Humanos e da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, por ausência de direito à Justiça e ao devido processo

E, depois de reiterados estudos e pesquisas sobre o assunto, que continuam atualmente, o IBGE concluiu:

As desigualdades étnico-raciais, [...], têm origens históricas e são persistentes. A população de cor ou raça preta ou parda possui severas desvantagens em relação à branca, [...]. No mundo do trabalho, por exemplo, a desocupação, a subutilização da força de trabalho e a proporção de trabalhadores sem vínculos formais atingem mais fortemente a população preta ou parda. Indicadores de rendimento confirmaram que a desigualdade se mantém independentemente do nível de instrução das pessoas ocupadas. Tais resultados são influenciados pela forma de inserção das pessoas de cor ou raça preta ou parda no mercado de trabalho, qual seja: ocupam postos de menor remuneração e são menos representadas nos cargos gerenciais, sobretudo os de mais altos níveis. A população de cor ou raça preta ou parda situa-se também, em maior proporção, abaixo das linhas de pobreza, e reside em domicílios com piores condições de moradia e com menos acesso a bens e serviços que a população de cor ou raça branca. Em relação aos indicadores educacionais, embora tenha havido melhora, as desigualdades entre esses dois grupos populacionais permanecem consideráveis e se agravam no decorrer do percurso escolar, atingindo o ápice no ensino superior. [...] Assim como na educação, tal cenário demanda políticas públicas com enfoque na população jovem de cor ou raça preta ou parda. [...] Sendo assim, fica evidente neste informativo que a superação das desigualdades raciais, em suas variadas dimensões, permanece um desafio (IBGE, 2019, p. 12).

3.2 Cotas raciais brasileiras

Foi apenas no ano de 1995 que o governo brasileiro tomou medidas eficazes para combater o racismo, ao instituir, através do Decreto sem número de 20 de novembro de 1995, o Grupo Interministerial para a Valorização da População Negra, com a missão de desenvolver diversas políticas públicas antidiscriminatórias, entre elas, “estimular e apoiar iniciativas públicas e privadas que valorizem a presença do negro nos meios de comunicação”, e a promoção da cidadania, com a inclusão de propostas de mudança na legislação brasileira.

Da mesma forma, no ano de 1996, o presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso, proferiu discurso evidenciando que há racismo no Brasil, e que os participantes daquele ato deveriam utilizar a criatividade para combatê-lo (Brasil, 1996)⁷.

legal. A sua denúncia foi promissora, reconhecendo a Comissão que o Estado Brasileiro violou uma série de convenções que ratificou, vinculados à igualdade, ao acesso à justiça e ao combate à discriminação, além de impor recomendações ao Brasil, entre elas, de alteração da legislação, tomada de medidas educacionais dirigidas aos serventuários judiciais, para “evitar ações que impliquem discriminação nas investigações”, e coibisse, junto à imprensa, anúncios racistas (Cf. Comissão [...], 2006).

⁷ Importante ressaltar que o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, durante sua formação acadêmica, nas décadas de 1950 e 1960, mostrou-se atento e preocupado com a desigualdade racial no Brasil por meio da sua tese de doutorado com o título “Capitalismo e escravidão no Brasil meridional – O negro na sociedade escravocrata do Rio Grande do Sul”.

Voltando às normas internacionais, na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas da Organização das Nações Unidas (ONU), realizada em 2001 em Durban, África do Sul, da qual o Brasil participou, concluiu-se que “qualquer doutrina de superioridade racial é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa [...]”, e que uma das causas do racismo hoje é o passado escravocrata e o colonialismo. Ainda, consignou-se que os governos devem “promover a igualdade de oportunidades no emprego, bem como em outras iniciativas de ações afirmativas ou positivas”. Na *Declaração e Programa de Ação* dessa Conferência⁸, os Estados foram exortados à adoção de medidas efetivas para a correção das condições que impedem o gozo de direitos e a colocação de todos em igualdade de condições, através de uma série de atos, nos empregos, nos serviços judiciários, na polícia, no exército e outros serviços civis e em campanhas para igualdade de participação.

Portanto, diante da mudança de postura do governo brasileiro, é importante agora entender o que seriam as cotas raciais.

Cotas raciais são uma das espécies dos vários tipos de ações afirmativas destinadas ao combate da desigualdade racial, e se concretizam através da reserva de vagas destinadas a grupo vulneráveis, excluídos de iguais oportunidades de concorrência com o restante da população.

Diferentemente de outras ações afirmativas de combate ao racismo e à desigualdade racial (como por exemplo, o estabelecimento do crime correlato; ações judiciais de danos morais coletivos; campanhas publicitárias informativas), as cotas raciais dão oportunidades concretas de estudo e trabalho aos negros, e fazem com que instituições públicas e privadas sejam o reflexo da composição diversificada da sociedade em que estão inseridas.

A partir de então, internamente, o Brasil passou a criar outras leis relevantes para combater o racismo, entre elas, a Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) para “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos [...] e o combate à discriminação e demais formas de intolerância étnica” nos mais diversos aspectos sociais (educação, saúde, trabalho, entre outros).

Aquele Estatuto é incisivo ao dispor que é dever não apenas do Estado, mas também da sociedade, garantir a igualdade de oportunidades, independentemente da cor da pele, em especial nas atividades econômicas e empresariais (artigo 2º), e que isto ocorrerá através de ações afirmativas, ajustes normativos, estímulo, eliminação de obstáculos que venham a impedir a diversidade étnica nas esferas pública e privada, apoio e fortalecimento de iniciativas tomadas pela sociedade civil (artigo 4º).

O Estatuto preconiza, ainda, a realização de políticas públicas e ações afirmativas para a “modificação das estruturas institucionais do Estado” com o enfrentamento dos problemas raciais e, quanto ao objeto deste trabalho acadêmico, fixa a responsabilidade do poder público em realizar políticas públicas, prevendo expressamente “a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra” no setor público e o “incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas” (artigo 39, *caput*), ainda estabelecendo, em seu parágrafo 7º, que o poder público promoverá ações

⁸ Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/declaracao_durban.pdf. Acesso em: 31 dez. 2023.

para elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos “setores da economia que contem alto índice de ocupação por negros de baixa escolarização”.

Ocorre que a aplicação do Estatuto da Igualdade Racial e, principalmente, das suas leis regulamentadoras — como as leis de cotas sociais/raciais para ingresso nas universidades públicas federais e escolas públicas federais de ensino médio (Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012) e de cotas raciais nos concursos públicos federais (Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014) — sofreram toda espécie de contestação e dificuldade de aplicação.

Após algumas ações judiciais que declararam a inconstitucionalidade das ações afirmativas, o STF nos julgamentos da arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 186 e na ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 41, declarou, em caráter vinculante, que é constitucional a reserva de vagas nos concursos e nos vestibulares públicos federais.

O ministro Ricardo Lewandowski consignou que a inexistência de cotas acabaria por consolidar as “desigualdades interpessoais profundas” já existentes, tornando os espaços de poder político e social inacessíveis aos grupos marginalizados, pois o vestibular sem cotas só perpetua as desigualdades, e que apesar da comprovação científica da inexistência de raças na espécie humana, o “racismo persiste enquanto fenômeno social” (Brasil, 2012, p. 58 e 64).

Baseado em dados estatísticos, o ministro Luiz Fux afirmou que “no Brasil, a pobreza tem cor”, e que na história do Brasil “a cor da pele dizia, sem qualquer pudor, o lugar do indivíduo na sociedade”, bem como que o livre acesso às instituições de ensino superior, com base na igualdade formal da lei, “foi incapaz de promover a devida implementação do princípio da diversidade” (Brasil, 2012, p. 103 e 106).

O STF aponta ainda que o princípio da igualdade não se resume apenas a impedir o legislador de criar uma desigualdade entre brasileiros (igualdade formal), pois a igualdade “integra o conteúdo essencial da ideia de democracia”, veda “a hierarquização dos indivíduos e as desequiparações infundadas”, impõe a “neutralização das injustiças históricas, econômicas e sociais” e determina o respeito às diferenças (Brasil, 2017, p. 39). O princípio da igualdade é visto sob seus três aspectos: i) formal: que impede o legislador de criar leis discriminatórias; ii) material (substancial): que obriga o Estado a neutralizar “as injustiças históricas, econômicas e sociais”, redistribuindo a riqueza e os bens sociais, o que foi denominada de “política redistributiva”; iii) em forma de reconhecimento: para o respeito das minorias inclusas na sociedade, para que ocorram iguais oportunidades para todos, dando aos negros posição de destaque dentro da sociedade em busca de um ideal de felicidade.

Dessa forma, verifica-se que o Brasil possui um complexo sistema jurídico que dá suporte às cotas raciais, pois além de tratados internacionais também temos todo o contexto da Constituição Federal e diversas leis infraconstitucionais, sendo que até o Poder Judiciário concluiu, em caráter vinculante, sobre sua importância e constitucionalidade⁹.

⁹ O julgamento da ADC nº 41 é ainda mais amplo, pois os ministros do STF chegam até mesmo a explicar sobre a utilização das cotas raciais no decorrer de toda a carreira pública, de forma que a reserva de vagas não fique restrita apenas ao provimento inicial dos concursos.

4. Cotas raciais nas empresas privadas

Destacado que o Direito ao Trabalho é um direito fundamental, e que as cotas raciais são necessárias e já estão presentes no nosso ordenamento jurídico interno de forma efetiva na área pública, passo ao ponto crucial do presente artigo: a necessidade da aplicação das cotas raciais também nas empresas privadas.

Como se percebe nos tópicos anteriores, apesar de o Estatuto da Igualdade Racial prever a diversidade étnica no trabalho, com a implementação de medidas para promoção de igualdade racial na área pública e privada, nesta última nenhuma medida efetiva posterior foi tomada.

Se a investidura em cargo público, como regra geral, depende da aprovação em concurso público, sendo impessoal, ao ponto de os negros terem uma oportunidade significativa com a implantação das cotas raciais, por outro lado, na esfera privada isso não acontece, salvo raras exceções.

No Brasil, diante de um quadro de desemprego sempre significativo, em que a quantidade de empregos formais não consegue absorver todos os candidatos, o negro, mais uma vez, sofre o racismo — agora do tipo institucional/estrutural¹⁰ — ao ser preterido nos processos seletivos privados, ao ser o primeiro a ter o contrato rescindido em momentos de crise e ao receber menores salários na equiparação com brancos nos mesmos cargos ou atividades.

Essa preterição aos negros sem justificativa plausível, nas ofertas e processos seletivos, na manutenção dos contratos de emprego, nas promoções e nas rescisões contratuais, é manifestamente discriminatória.

Segundo Moreira (2020, p. 326 e 329), “o agente discriminador parte do pressuposto de que a vítima não possui uma qualidade socialmente desejada”, ainda explicando que um “ato se torna discriminatório quando ele impede o acesso de alguém a alguma oportunidade a partir de um critério que não possui relevância para o desempenho de uma oportunidade”.

Em pesquisa de campo, Schucman (2012, p. 75-76 e 81) descreve que o proprietário de uma loja expôs que, quando contrata trabalhadores, apesar de os negros serem a maioria dos candidatos e terem instrução escolar suficiente, prefere os brancos, pelo fato de a loja ser em área “nobre” da cidade com maioria de clientes brancos. Em outra entrevista, relata que uma entrevistada entende que os negros não são contratados na área de vendas (propaganda) por não terem boa aparência. Schucman ainda aponta que no sistema capitalista sempre há mão de obra em excesso, e a disputa pelas vagas de trabalho é desigual, de modo que o racismo se torna muito evidente quando do acesso a qualquer posto de trabalho, principalmente daqueles cargos de mais alta qualificação e remuneração.

¹⁰ O racismo do tipo institucional é uma espécie de racismo coletivo que ocorre em instituições públicas e privadas, através de um “mecanismo estrutural que garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados” (Geledés, 2013, p. 17), colocando-os sempre em situação de desvantagem na obtenção de benefícios e direitos, não por meio de normas escritas, mas por medidas indiretas, que criam dificuldades e obstáculos (Silva, 2017, p. 130-131). São exemplos de racismo institucional: empresas que possuem apenas trabalhadores brancos em seus quadros; a não contratação de mulheres ou idosos, ou ainda as abordagens policiais sem motivação e agressivas contra os negros. Já o racismo do tipo estrutural, é o termo que designa que a sociedade foi organizada política e historicamente de maneira discriminatória, privilegiando uma raça em detrimento de outras, criando um sistema racista (Almeida, 2021, p. 38-39).

Portanto, quando muitos alegam ser contra as cotas raciais, na verdade estão a defender sua forma privilegiada de acesso aos empregos.

E, continuando a ideia anteriormente apresentada, mais uma vez, os dados estatísticos confirmam as assertivas, pois o Instituto Ethos, em pesquisa com as 500 maiores empresas brasileiras, analisou que apenas quatro admitiram adotar ações afirmativas para negros; outras cinco dispuseram ter cursos de capacitação especial para negros visando à ascensão profissional, com apenas uma única destacando ter metas para ampliar a presença de negros em altos cargos. A mesma pesquisa ainda destaca algo que já foi constatado em outros estudos, que é a baixa presença de negros nos altos cargos nas empresas privadas (Instituto Ethos [...], 2016, p. 15, 48 e 58).

Santos e Carelli (2022, *passim*) discorrem que o racismo encontra-se presente até em plataformas digitais, nas quais, em tese, haveria um critério impessoal de escolha de prestadores de serviço. Explicam, através de pesquisa de campo, que os negros enfrentam disparidade de oportunidades, tratamento e rendimento, recebendo menos que os brancos e com piores condições de trabalho. Por ser um trabalho informal, os negros são a maioria dos trabalhadores dos aplicativos; no entanto, laboram com as ferramentas (veículos) de trabalho de menor valor, de forma que quanto menor o custo da ferramenta de trabalho, maior a presença de negros. Além disso, os trabalhadores negros retratam a discriminação em elevadores e restaurantes (não podem entrar, necessitam esperar na porta, entre outros).

No mesmo sentido, o Poder Judiciário brasileiro, através do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*, demonstrou preocupação com a discriminação em processos seletivos realizados por máquinas, com critérios pouco transparentes, o que costuma prejudicar os grupos vulneráveis, considerando que os algoritmos são feitos historicamente por homens brancos e heterossexuais (Brasil, 2021, p. 108 e 109).

Segundo Fleury (2000, p. 19), a explicação para a baixa presença de negros nas empresas privadas reside no fato de que estas reproduzem a sociedade brasileira estratificada, “em que o acesso às oportunidades no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial”, excluindo os negros.

Em consonância com essa compreensão, o ministro aposentado do STF Joaquim Barbosa, observa que:

No domínio do acesso ao emprego impera não somente a discriminação desabrida, mas também uma outra de suas facetas mais ignominiosas — a hierarquização —, que faz com que as ocupações de prestígio, poder e fama sejam vistas como de apanágio dos brancos, reservando-se aos negros e mestiços aquelas atividades suscetíveis de realçar-lhes a condição de inferioridade (Gomes, 2001, p. 12).

De outra parte, o problema não é apenas brasileiro, pois os Estados Unidos da América e o Canadá implantaram medidas para combater a discriminação de minorias sociais por meio de cotas raciais, étnicas e de gênero em empresas privadas (Fleury, 2000, p. 19-20). Portanto, ainda que esses países sejam liberais quanto às relações privadas e trabalhistas, nas quais impera a autonomia privada e a mínima interferência estatal, consideraram

o problema de ausência de diversidade tão grave que elaboraram leis adversas ao seu idealismo, interferindo na atividade econômica privada, para que essa anomalia social fosse corrigida.

Outrossim, a legislação americana, que desde a década de 1960 privilegia ações afirmativas de cotas raciais, rendeu frutos, pois Fleury (2000, p. 21) constatou, em pesquisa com 15 grandes empresas brasileiras, que a maior parte delas possui programas para diversidade dos seus quadros funcionais, e são justamente subsidiárias de corporações americanas.

Mello (2002, p. 41), em observação prática, conclui no mesmo sentido sobre a exclusão dos negros, principalmente, quando os funcionários têm contato direto com os clientes, ou se trata da comercialização de produtos de alto valor.

A prática comprova que, diante de currículos idênticos, prefere-se a arregimentação do branco e que, sendo discutida uma relação locatícia, dá-se preferência — em que pese a igualdade de situações, a não ser pela cor — aos brancos. Revelam-nos também, no cotidiano, as visitas aos shoppings centers que, nas lojas de produtos sofisticados, raros são os negros que se colocam como vendedores, o que se dirá como gerentes. Em restaurantes, serviços que impliquem contato direto com o cliente geralmente não são feitos por negros.

Por conseguinte, de nada adianta que as cotas fiquem restritas apenas ao setor público e não estejam presentes no setor privado, pois o racismo está presente na sociedade em geral, que o leva para suas instituições, sejam elas públicas ou privadas.

Assim, é com base nesse contexto discriminatório que também nas relações de trabalho privadas o governo brasileiro tem o poder-dever de atuação para diminuir a desigualdade racial.

O sustentáculo desse pensamento reside na parte inicial deste trabalho, qual seja, em primeiro e mais importante lugar, no próprio cerne do nosso Estado democrático de direito, a Constituição Federal de 1988, que colocou como meta estatal assegurar a igualdade de oportunidades, através de uma sociedade sem preconceitos e fraterna, na qual a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho aparecem em destaque como seus fundamentos, não permitindo outra interpretação, ou que sejam negligenciados.

Dessa forma, o combate à indignidade e à desigualdade é uma obrigação constitucional, não cabendo ao Estado e muito menos aos detentores ocasionais de mandatos eletivos governamentais optarem por implantar ou não ações afirmativas que visem a combater o racismo, ainda que seja na área privada.

Outrossim, ao lado da CRFB/1988 e da Lei nº 12.288/2010, os tratados internacionais ratificados pelo Brasil também servem de base jurídica para que o Estado brasileiro venha a eliminar a desigualdade retratada, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação no emprego.

De outra parte, é preciso dar amplo destaque à Lei nº 12.288/2010, reiterando

que nela, em especial no seu artigo 39, o governo expressamente responsabiliza-se por dar igualdade de oportunidades aos negros no setor privado, pois essa parte do Estatuto não tem a merecida atenção por parte dos intérpretes, governantes e demais atores sociais.

Conclui-se, portanto, que além de necessárias, as políticas de cotas raciais nas empresas privadas não se tratam de inovação, pois estão presentes no plano internacional, e também na legislação brasileira de forma específica e expressa, desde o ano de 2010.

Observe-se, ainda, que o legislador contemplou no Estatuto medidas especiais para que as ações afirmativas não fiquem restritas aos cargos que demandam baixo nível de educação formal, tudo com o objetivo de que os negros também ocupem posições de destaque, de alta escolaridade, de maior qualificação profissional e de melhor remuneração.

Essa preocupação do legislador de que as políticas públicas não se restrinjam aos postos de trabalho subalternos tem fundamento, pois a presença de negros apenas é numerosa nas colocações mais humildes, tanto na área privada como na pública.

Ademais, caso venham a existir cotas raciais na área privada desvinculadas de critérios que se apliquem também a altos cargos, se replicará o que ocorre com portadores de deficiência, cujas cotas apenas destinam-se a vagas comuns e sem perspectivas de ascensão profissional¹¹.

Até existem projetos de lei (PL) em tramitação na Câmara dos Deputados para efetivar as cotas em empresas privadas (PL nº 9.771/2018, 457/2019 e 10.000/2018), mas o que se percebe, na consulta ao portal daquela Casa Legislativa, é que o seu andamento é lento, e que neles foram reunidos diversos outros assuntos e projetos envolvendo a temática racial.

Revela-se, portanto, que o Estatuto da Igualdade Racial em tal ponto não goza de efetividade, violando o direito fundamental ao emprego e a dignidade humana dos trabalhadores negros, que são discriminados, sofrendo preterição em recrutamentos e oportunidades de ascensão profissional apenas por causa da cor da sua pele.

Outro aspecto a ser considerado é que ações afirmativas em benefício de uma maior diversidade racial nas empresas privadas já vêm surgindo em algumas instituições, antes mesmo de existir lei concreta no referido sentido, inclusive para posições hierarquicamente superiores. Essas empresas, que quase sempre são de grande porte, têm por costume atender clientes de múltiplas culturas, etnias e classes sociais, e dão atenção especial para que seus quadros funcionais sejam diversificados não apenas em relação aos negros, mas envolvendo ampla gama de grupos sociais considerados discriminados (Cunha, 2021; Fraga; Cagliari; Blum, 2020; Tawil, 2021).

Porém, o mais interessante nas pesquisas sobre empresas que adotam a diversidade em seus quadros, é notar que estas declaram possuir um ambiente de trabalho mais eficiente e de maior crescimento, com três vezes mais capacidade de inovar, e “aumento

¹¹ Irigaray e Vergara (2011, p. 1.093) demonstram que as cotas laborais para portadores de deficiência são cumpridas por empresas apenas como estratégia de mercado e não como uma política pública séria, compromissada com o bem-estar dos trabalhadores, tanto que os portadores de deficiência revelam expectativas frustradas e sonhos não realizados pela total falta de oportunidades de promoção na carreira. Um dos entrevistados relata: “Você já viu algum deficiente, negro, ou coisa assim, na diretoria? Na gerência? Tenta achar e veja se existe a tal da cota em todos os níveis da empresa. Te digo, não tem não. Por que não tem lei de cota também para promoção [em tom irônico]?”

de 6% na margem bruta de faturamento e de 10% na receita bruta” por causa da diversidade nos seus quadros (Fraga; Cagliari; Blum, 2020).

Outra tática empregada para gerar uma contratação imparcial é impossibilitar que os examinadores saibam a cor da pele, o local de moradia e o local de estudo dos candidatos às vagas de emprego, evitando assim a exclusão por critérios raciais e sociais.

No entanto, ressalte-se que não adianta apenas contratar os negros, uma vez que muito mais importante é o comprometimento empresarial com a sua inclusão no meio ambiente corporativo, o que envolve os aspectos de acolhimento, respeito, pertencimento e crescimento, ou seja, o preconceito deve obrigatoriamente ser combatido internamente nas empresas para que o resultado seja positivo (Tawil, 2020).

Portanto, as empresas devem ter responsabilidade social, que é um “conceito ético que envolve mudanças nas condições de bem-estar e está ligada às dimensões sociais das atividades produtivas e suas ligações com a qualidade de vida da sociedade (Bitelli, 2000, p. 269).

Outrossim, há esperança que algum dos projetos de lei referidos seja aprovado, pois tramitam na Câmara dos Deputados, reunidos ao PL nº 5.882/2005, projetos que instituem a reserva de vagas também em empresas privadas, quando estas tiverem a partir de 20 empregados, na quantidade de 20% e 50% do total de cargos.

Ainda na Câmara dos Deputados existe o PL nº 4.050/2021, que cria cota mínima de 30% para negros em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas públicas, de sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e controladas, e outras companhias em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Outra fonte de esperança na ampliação das cotas raciais no Brasil diz respeito à importância que o Direito Internacional vem atribuindo ao assunto recentemente, tanto que a Organização das Nações Unidas (ONU), através do seu programa de metas para o futuro, denominado de *Agenda 2030*, veio a estabelecer alvos e deveres a serem cumpridos pelas nações que a compõem, através de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre os quais figuram alguns que têm relação direta com o combate ao racismo e à desigualdade racial, como a erradicação da pobreza, o trabalho decente, paz, justiça e instituições eficazes e, principalmente, a redução das desigualdades (ONU, 2015).

É neste objetivo de redução das igualdades até o ano de 2030 que se encontram, naquele instrumento, determinações expressas para que os países venham a garantir a igualdade de oportunidades, através da eliminação de práticas discriminatórias e políticas públicas voltadas ao assunto; a realização de pesquisas para saber o percentual da população que se sentiu discriminada por motivos descritos na legislação internacional de Direitos Humanos, e a adoção de políticas públicas para a proteção social e salarial com o objetivo de alcançar uma maior igualdade.

Ainda como sustentáculo futuro para o aumento do número de empresas que venham a possuir programas especiais para empregados negros, tem-se a *Environmental, Social and Governance* (ESG), a evidenciar condutas empresariais de respeito a questões ambientais, sociais e de governança. A motivação por trás do conceito da ESG baseia-se

em uma conduta ética das empresas, através de uma responsabilidade social, que envolva, entre outras coisas, a redução da desigualdade em todos os seus níveis, incluindo a racial, com alinhamento aos ODS da ONU já listados anteriormente (Irigaray; Stocker, 2022, p. 1-4).

Portanto, com base nos objetivos e ética conceituais da ESG, espera-se um aumento no número de empresas que, voluntariamente, tomem medidas afirmativas efetivas no combate à desigualdade racial nos seus quadros de trabalho, inclusive nas posições laborais mais qualificadas e de melhor remuneração, tal como já ocorre em grandes corporações.

Por sua vez, Carvalho (2012, *passim*) inova ao expor que até mesmo as negociações coletivas (convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho) podem ser utilizadas para impor medidas afirmativas de contratação de trabalhadores no setor privado, do que ainda não se tem notícia no Brasil.

Além disso, espera-se também que algum daqueles projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional transforme-se efetivamente em lei, vindo a obrigar que as empresas possuam cotas raciais nas suas contratações e nos seus altos cargos, como medida necessária para o combate ao racismo.

5. Considerações finais

Conclui-se que o trabalho é um direito fundamental do ser humano, em busca de uma igualdade além do aspecto formal, mas também substancial, e, como reconhecimento, que garanta a dignidade de cada pessoa e condições para que todos gozem de iguais oportunidades para conseguir um trabalho, o que é um objetivo dos Estados Sociais, como ocorre no Brasil.

É fato histórico que, sem políticas públicas para enfrentá-lo, o racismo contra os negros solidificou-se no Brasil e não foi efetivamente combatido até a Constituição Federal de 1988; a mudança de atitude do governo brasileiro e, posteriormente, uma série de leis alteraram os rumos dos acontecimentos sociais e jurídicos.

Se houve uma preocupação do legislador em regulamentar a igualdade de oportunidades nos concursos e vestibulares federais públicos, por outro lado nenhuma providência foi tomada no mesmo sentido em relação aos empregos na esfera privada.

Como a quantidade de vagas é inferior à grande massa de desempregados, os negros são preteridos na busca, manutenção e promoção nos empregos privados, em razão da existência de exacerbado racismo na sociedade brasileira. Não é que os negros tenham menor capacidade ou menor qualificação profissional, mas sim, são discriminados apenas por causa da cor da sua pele.

Apesar da previsão expressa da Lei nº 12.288/2010 de que o governo deve implantar ações afirmativas para igualdade racial nas empresas privadas, essa parte da norma não foi regulamentada, ainda que existam projetos tramitando na Câmara dos Deputados com essa finalidade.

Observou-se, ainda, que o legislador contemplou no Estatuto medidas especiais para que as ações afirmativas não fiquem restritas aos postos de trabalho de baixo nível de escolaridade, tudo com o objetivo de que os negros também ocupem cargos de destaque, de alto grau de instrução, maior qualificação profissional e melhor remuneração.

Assim, evidenciou-se que o Brasil encontra-se em dívida com órgãos internacionais quando não adota nenhuma ação afirmativa para reduzir o racismo institucional nas empresas privadas, já que ratificou convenções internacionais em sentido contrário, inclusive a Agenda 2030 da ONU e seus objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS).

Oportunamente, algumas empresas comprometidas, para que seus quadros funcionais representem efetivamente a diversidade racial da população brasileira, adotaram ações afirmativas voluntariamente para que tenham mais negros, principalmente, em altos cargos, baseadas em condutas empresariais de respeito a questões sociais e éticas.

Portanto, além de necessárias socialmente, as políticas de cotas raciais nas empresas privadas não se tratam de inovação, pois estão presentes no plano internacional e na legislação brasileira, de forma específica e expressa, justamente para impulsionar o princípio da igualdade e garantir o direito fundamental ao trabalho, em busca da dignidade e da igualdade de oportunidades para os negros.

Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. 7. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021.

AMARAL, Ana Iris Galvão. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno: o papel do Estado na efetivação da tutela*. In: XXV Encontro Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Florianópolis, 2016, p. 85-100. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/6ghn3t0o/6766Wo6hXjv63u12.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

BITELLI, Marcos Alberto Sant'Anna. Função social para a responsabilidade da empresa. In: VIANA, Rui Geraldo Camargo; NERY, Rosa Maria de Andrade (org.). *Temas atuais de Direito Civil na Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

BRASIL. *Assembleia Nacional Constituinte*. Ata de 1º jun. 1987 - Comissão da Ordem Social - suplemento n. 87 do Diário Oficial da Assembleia Nacional Constituinte, 2 jul. 1987, p. 149. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup87anc02jul1987>. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 5.882/2005*. Dispõe sobre a proteção do emprego às pessoas negras. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/299788>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 9.771/2018*. Altera o artigo 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2169310>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 10.000/2018*. Institui cota mínima para a contratação de profissionais negros nos entes de atividade audiovisual que

menciona e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2171763>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 457/2019*. Altera o artigo 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2191142>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.050/2021*. Dispõe sobre a criação de cotas obrigatórias de participação de negros em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas estatais e de sociedades de economia mista e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2307504>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023*. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADC nº 41 - DF*. Constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. [...]. Autor: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 8 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADPF nº 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 artigos 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 [...]. Autor: Partido Democratas. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 26 de abril de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 20 jun. 2021.

CAÓ, Carlos Alberto. *Carlos Alberto Caó*: entrevista [2004]. Rio de Janeiro, 2004. Entrevista concedida a Tatiane Cosentino Rodrigues. In: GOMES, Nilma Lino; RODRIGUES, Tatiane Cosentino. *Resistência Democrática: a questão racial e a Constituição Federal de 1988*. Educação & Sociedade, Campinas, v. 39, n. 145, p. 932, out./dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302018200256>. Acesso em: 28 ago. 2022.

CARDOSO, Fernando Henrique. *Discurso por ocasião do seminário internacional multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos estados contemporâneos*. Brasília, 2 jun. 1996. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/fernando-henrique-cardoso/discursos/1o-mandato/1996-1/02.pdf/view>. Acesso em: 21 dez. 2022.

CARVALHO, Paulo Afonso de Andrade. As negociações coletivas como instrumentos para implementação de cotas para negros hipossuficientes em vagas de empregos do setor privado. In: Cruz, Maíra Guimarães de la; HERMES, Manuela; VALE, Silvia Teixeira do (org.). *Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais*. Salvador: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região, 2021, p. 223-253.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatório nº 66, caso 12.001 – Simone André Diniz versus Brasil, 21 out. 2006. Disponível em: <https://www.cidh.org/annualrep/2006port/BRASIL.12001port.htm>. Acesso em: 14 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 423, de 5 de outubro de 2021*. Altera a Resolução CNJ nº 75/2009, sobre os concursos públicos da magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4147>. Acesso em: 19 jul. 2022.

CUNHA, Joana. United Airlines promete preparar mais mulheres e negros para pilotar aviões. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 6 abr. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/amp/colunas/painelsa/2021/04/united-airlinespromete-preparar-mais-mulheres-e-negros-para-pilotar-avioes.shtml>. Acesso em: 7 abr. 2021.

CUNHA, Joana. Vivo lança programa de desenvolvimento de carreira para negros. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 21 abr. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/04/vivo-lanca-programa-de-desenvolvimento-de-carreira-para-negros.shtml>. Acesso em: 22 abr. 2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, jul./set. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-7590200000300003>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FRAGA, Érica; CAGLIARI, Arthur; BLUM, Bárbara. Empresas ampliam programas para contratar negros. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 26 set. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/empresas-ampliam-programas-para-contratar-negros.shtml>. Acesso em: 16 mar. 2023.

GELEDÉS - Instituto da Mulher Negra. *Racismo Institucional: uma abordagem conceitual*. [S.l.]: Onu Mulheres, 2013. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2023.

GOMES, Joaquim Barbosa. *Ações afirmativas e o princípio constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Rio de Janeiro, n. 41, 2019.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Racial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago. 2022. Disponível em: <https://>

periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/86096/81120. Acesso em: 29 mar. 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1.085 a 1.098, 2011. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/5235>. Acesso em: 29 mar. 2023.

LIBERATI, Wilson Donizeti. *Políticas Públicas no Estado Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, Marco Aurélio. Ótica Constitucional – a igualdade e as ações afirmativas. In: MARTINS, Ives Gandra da Silva (coord.). *As vertentes do direito constitucional contemporâneo: estudos em homenagem a Manoel Gonçalves Ferreira Filho*. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MOVIMENTO POETAS NA PRAÇA. *100 anos sem abolição* [cartaz de divulgação de evento público]. Programa Avançado Cultura Contemporânea - Acervo de Cultura Contemporânea - Relações Raciais - Coleção Centenário da Abolição – Cartazes. [Rio de Janeiro, 1988]. 1 cartaz. Disponível em: http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=arg_cultura&id=459704900244&pagfis=9116. Acesso em: 15 dez. 2022.

NEGROS processam firma por racismo. *Estado de Minas*, Belo Horizonte, 29 mar. 1988. Disponível em: http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=arg_cultura&id=459704900244&pagfis=8145. Acesso em: 15 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. [S.l.], set. 2015. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/home/agenda>. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*. Durban, 8 set. 2001. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/declaracao_durban.pdf. Acesso em: 24 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 dez. 2023.

QUINCAS, André. Quanto custava um escravo no Brasil? *Fatos Desconhecidos*, São Paulo,

18 jan. 2016. Disponível em: <https://www.fatosdesconhecidos.com.br/quanto-custava-um-escravo-no-brasil/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

SANTOS, Daniella Miranda; TORRES, Gabriel Torres da Silva; MAIA, Taís Haywanon Santos. O Discurso como vitalizador da necropolítica à luz de Achille Mbembe. *Revista de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, v. 6, n. 1, p. 39-53, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/36334/33096>. Acesso em: 15 mar. 2023.

SANTOS, Eneida Maria dos; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, 23 jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/126>. Acesso em: 1º dez. 2022.

SANTOS, Raquel Amorim dos; SILVA, Rosângela Maria de Nazaré Barbosa. Racismo científico no Brasil: um retrato racial do Brasil pós-escravatura. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 34, n. 68, p. 253-268, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/53577/35088>. Acesso em: 22 nov. 2022.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”*: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direitos Fundamentais sociais – A dignidade humana e os direitos fundamentais sociais como referentes do Estado democrático de direito*. Joaçaba: Editora Unoesc, 2016.

SILVA, Marcos Antonio Batista da. Racismo institucional: pontos para reflexão. *Laplage em Revista*, Sorocaba, v. 3, n. 1, jan./abr. 2017.

SILVA JÚNIOR, Hédio. [Entrevista concedida a] Ana Carvalho e Aziz Maluf Filho. O preconceito oculto. *Isto É*, São Paulo, 4 jul. 2001. Disponível em: https://istoe.com.br/38680_O+PRECONCEITO+OCULTO/. Acesso em: 9 jul. 2022.

TAWIL, Marc. O que falta para os programas de Diversidade e Inclusão funcionarem nas empresas? *Época Negócios*, Rio de Janeiro, 8 abr. 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Futuro-do-trabalho/noticia/2021/04/o-que-falta-para-os-programas-de-diversidade-e-inclusao-funcionarem-nas-empresas.html>. Acesso em: 21 nov. 2022.

TELLES, Edward. *Racismo à brasileira*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003.

WILLIAMS, Eric. *Capitalismo e escravidão*. Tradução: Carlos Nayfeld. Rio de Janeiro: Americana, 1975. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4585138/mod_resource/content/1/11%20-%20WILLIAMS%2C%20Eric%20-%20Capitalismo%20e%20Escravid%C3%A3o_compressed.pdf. Acesso em: 26 jul. 2023.