CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

A532
Anais do Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-136-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Estado e Sociedade no mundo pós pandemia.

1. Vetor Norte. 2. Resumos Expandidos. 3. Direitos Humanos. 4. Tecnologia. 5. Autonomia Privada. 6. Direito do Trabalho. 7. Direito Penal. I. Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

Apresentação

ANAIS DO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE – 2020

Os estudos sobre Estado, Integração, Direitos Humanos, Trabalho, Autonomia Privada, Tecnologia e Pena foram objetos centrais nas salas de apresentações e debates, no Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte, nos dias 21 e 22 de Outubro de 2020.

O tradicional Congresso de Direito do Vetor Norte, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, teve a sua primeira edição internacional e integralmente virtual. A equipe de organização se empenhou para realizar um evento ainda melhor do que nos anos anteriores, em que pese a delicada situação globalmente enfrentada, em decorrência da Pandemia de COVID 19.

A coragem em se realizar o Congresso de Direito do Vetor Norte em 2020, ainda que virtualmente, demonstra o compromisso com a pesquisa jurídica, de modo a cumprir seu papel de encontrar soluções para superação desse momento de crise, bem como e, principalmente, construir pontes que viabilizem a retomada da vida social, buscando consolidar uma sociedade democrática e plural.

Como frutos dos esforços dos organizadores do evento e dos diversos pesquisadores que submeteram suas pesquisas, o Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte apresenta as publicações dos quatro Grupos de Trabalho, a seguir descritos.

O sucesso do GT1 – Estado, Integração e Direitos Humanos, foi tamanho que precisou ser subdivido em três salas virtuais, sendo coordenadas respectivamente pelos professores Sérgio Luiz Milagre Júnior, Tania Alves Martins e Mayra Thais Andrade Ribeiro; Raquel Santana Rabelo Ornelas, Williander Salomão e Vinícius Biagioni Rezende; Rosemary Cipriano da Silva, Isabel Prates de Oliveira Campos e Josiene Souza. Os temas perpassaram pelos direitos das crianças, igualdade de gênero, violência contras mulheres, proteção dos direitos fundamentais, liberdade de expressão, impactos da pandemia da COVID 19, entre tantos outros. Cabe frisar que os trabalhos apresentados no GT1 são extremamente relevantes para a pesquisa em Direito no país, demonstrando notável rigor metodológico e técnico, além de originalidade.

O GT 2 – Direito, Estado e Trabalho, coordenado pelos professores Jonas Thadeu de Almeida Sousa, Bruno Burgarelli Albergaria Kneipp e Pedro Henrique Carvalho Silva, discutiu, entre outras coisas, os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, o fenômeno da uberização, as implicações da pandemia no direito do trabalho e a reparação histórica da desigualdade social na seara trabalhista, sendo que, todos os resumos expandidos do referido GT foram desenvolvidos em uma perspectiva contemporânea e necessária para a mudança de paradigmas.

O GT 3 – Direito, Autonomia Privada e Tecnologia, coordenado pelos professores Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende, Bruno Paiva Bernardes e Cintia Moreira Gonçalves, foi marcado por temas como a necessidade de alfabetização digital, os impactos da revolução da internet, a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, os abusos algorítmicos, audiências por videoconferência, herança digital, privacidade no âmbito tecnológico e contratos de direito privado na lei da pandemia brasileira. O GT demonstra, claramente, os novos desafios na temática para o século XXI, incentivando a racionalidade crítica, a fim de se encontrarem soluções.

Por fim, o GT 4 – Direito, Estado e Pena, coordenado pelos professores Renata Esteves Furbino, Cristian Kiefer da Silva e André de Abreu Costa, ressaltou a importância de melhorias no sistema penitenciário e a função de ressocialização da pena, bem como tratou sobre as prisões na pandemia, o direito penal do inimigo, a influência da mídia no tribunal do Júri, a investigação defensiva e diversos temas atuais e importantes para o cenário jurídico e social brasileiro.

Observa-se, pelo alto nível dos trabalhos apresentados, que a pesquisa jurídica está se amoldando às novas necessidades, nascidas do cenário de enfrentamento à COVID 19 e que a presente publicação coletiva traz uma visão enriquecedora para o Direito. Assim, fica o convite para uma prazerosa e indispensável leitura dos resumos expandidos apresentados de forma comprometida pelos pesquisadores, fomentando o pensamento crítico para viabilizar a concretização de preceitos e garantias do Estado Democrático de Direito.

Rayssa Rodrigues Meneghetti

Raphael Moreira Maia

Fabrício Veiga Costa

DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DIFERENCIAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PELAS EMPRESAS: UMA ANÁLISE À LUZ DAS AÇÕES AFIRMATIVAS E DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

RACIAL DISCRIMINATION AND DIFFERENTIATION IN CONTRACTING WORKERS BY COMPANIES: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF AFFIRMATIVE ACTIONS AND LABOR LEGISLATION

Davi Prado Maia Oliveira Campos
Letícia Siqueira Campos

Resumo

A discriminação racial está presente em todos os segmentos da sociedade. Inclusive na seara trabalhista, em que os cargos de maior relevância nas empresas são ocupados, em sua maioria, por indivíduos brancos. Tal cenário traz à tona as ações afirmativas, que são adotadas pelas empresas, visando à integração dos negros, numa tentativa de reparação histórica do cenário de desigualdade em oportunidades profissionais. O presente trabalho mostra-se relevante, em face da contemporaneidade da questão e da necessidade na discussão acerca da constitucionalidade, razoabilidade e compatibilidade de tais ações às legislações trabalhistas.

Palavras-chave: Discriminação, Ações afirmativas, Seara trabalhista, Negros, Oportunidades profissionais

Abstract/Resumen/Résumé

Racial discrimination is present in all segments of society. Even in the labor field, in which the most important positions in companies are mostly occupied by white individuals. Such a scenario brings to light affirmative actions, which are adopted by companies, aiming at the integration of blacks, in an attempt to historical repair of the scenario of inequality in professional opportunities. The present work is relevant, given the contemporary nature of the issue and the need to discuss the constitutionality, reasonableness and compatibility of such actions with labor laws.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Affirmative actions, Seara labor, Black, Professional opportunities

1. INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, as situações de discriminação racial e diferenciação, em todas as áreas sociais, têm-se tornado corriqueiras e, diariamente, aumentam os casos de racismo e exclusão em razão da cor da pele, especialmente no que diz respeito ao tratamento dado aos negros e pardos. Dados do IBGE, de 2019, apontam que a taxa de analfabetismo entre os negros, na faixa etária a partir de 15 anos de idade, alcança 8,9% desta população, enquanto a de brancos na mesma faixa de idade alcança 3,6%. (IBGE, 2019)

A violência contra a população negra também atinge índices elevados e bastante superiores à que sofre a população branca. Conforme estatísticas do Atlas da Violência, de 2020, somente em 2018, os negros (incluem pretos e pardos, segundo classificação do IBGE) representaram 75,7% das vítimas de homicídios, com uma taxa do mesmo crime de 37,8 mortes dessa população a cada 100 mil habitantes.

Comparativamente, entre os não negros (soma de brancos, amarelos e indígenas) a taxa foi de 13,9. Ou seja, para cada indivíduo não negro morto em 2018, 2,7 negros foram mortos. (Atlas da Violência, 2020). Ademais, dados recentes do IBGE evidenciam a disparidade no acesso a níveis de ensino pela população negra: das pessoas na faixa etária entre 15 e 24 anos que detinham acesso ao ensino de nível superior, 31,1% dos estudantes eram brancos, enquanto apenas 12,8% eram negros e 13,4% pardos (IBGE, 2019). Esses dados evidenciam a discriminação racial em diversos setores sociais persistente no Brasil.

Esse cenário de exclusão e diferenciação de oportunidades em razão da cor da pele estende-se, também, à seara trabalhista, que será objeto de análise no presente trabalho. A taxa de desemprego, por exemplo, que, entre a população preta e parda, é historicamente maior à de brancos, alcançou índices recorde no segundo trimestre de 2020. Segundo dados do IBGE, de 2020, relativos ao lapso temporal entre abril e junho, a taxa de desemprego da população negra foi 71,2 % maior do que a da população branca neste mesmo período, enquanto que a da população parda alcançou percentuais de 48% acima da população de cor branca. (IBGE, 2020)

Ainda segundo o IBGE, em pesquisa realizada no mesmo ano, constatou-se que aproximadamente 70 % dos cargos de liderança do país são ocupados por brancos e 66, 1 % da força de trabalho preta ou parda é subutilizada. (IBGE, 2020) Ou seja, as oportunidades de

trabalho e,especialmente, em posições de direção, gerência e administração nas empresas são escassas à população negra no país.

Nesse sentido, uma situação que ganhou destaque, no mês de setembro de 2020, foi a abertura do programa de trainee exclusivamente para negros, feita pela empresa Magazine Luiza. Alvo de muita repercurssão, a ação afirmativa foi criada, com o intuito de elevar o número de negros que compõem os cargos de liderança da rede varejista. A empresa em destaque justificou tal ação profissional, ao afirmar que 53% dos seus funcionários são pretos e pardos, todavia, apenas 16% desses indivíduos ocupam altas posições dentro da empresa. (Revista Factual, 2020)

No entanto, a decisão da empresa não se mostrou unânime. Há aqueles que defendem a seleção, sob a justificativa de que se trata de ação afirmativa, visando à elevação da quantidade de negros nos cargos de gerência da empresa. Existem também aqueles que criticaram a ação, alegando se tratar de iniciativa "racista" e "ilegal", como definiu a própria juíza do Trabalho Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça, ao afirmar na rede social, "Twitter", que o programa era inadmissível. (Valor Globo, 2020)

O caso em destaque traz a lume questão de indubitável relevância jurídica e que merece reflexões mais profícuas, a discriminação racial, latente na sociedade, exige das empresas a adoção de medidas afirmativas? E essas ações, que buscam uma reparação histórica da discriminação e desigualdade sofrida pelos negros no aspecto profissional, está em conformidade com a legislação trabalhista e é dotada de constitucionalidade? As questões aqui trazidas serão objeto de reflexão e compreensão neste trabalho.

2. OBJETIVOS

O presente estudo se propõe a realizar uma análise pormenorizada da questão da discriminação racial e das ações afirmativas adotadas na seara trabalhista, visando à compreensão e conclusão acerca da compatibilidade de tais ações com a legislação trabalhista. Pretende-se ainda realizar um estudo, acerca da constitucionalidade das ações afirmativas e da real necessidade destes movimentos, visando à inclusão de negros nos altos cargos das empresas brasileiras. Dessa forma, serão abordadas as legislações pátrias, bem como dados e estatísticas do IBGE e de outros institutos de pesquisa.

3. METODOLOGIAS

A metodologia adotada foi a indutiva, com análise de dados estatísticos, em uma abordagem qualitativa-quantitativa. Os procedimentos metodológicos para coleta de dados foram a pesquisa bibliográfica, doutrinária e documental, assim como a análise de normas da Constituição Federal, da CLT, do Estatuto da Igualdade Racial e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial. A fonte primeira da pesquisa é a bibliográfica, que instruiu a análise da legislação constitucional e a infraconstitucional, bem como a doutrina que informa os conceitos de ordem dogmática.

4. DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

É de conhecimento geral que a legislação pátria sobre o trabalho proíbe práticas que se configurem discriminatórias à cor ou etnia do indivíduo. Conforme dispõe o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, presente no capítulo de Direitos Sociais, há "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;" (BRASIL, 1988)

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas também proíbe práticas discriminatórias, sedimentadas em critérios de cor, idade ou sexo, como por exemplo aduz o artigo 373, da referida legislação, ao vedar:

> "I. publicar uma oferta de emprego em que haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo se a natureza da atividade a ser desempenhada exigir; II. recusar emprego, promoção ou demitir trabalhadores em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez; III. considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para remuneração (ou aumento de salário), formação profissional e oportunidades de carreira; IV. exigência, para a trabalhadora, de atestado que comprove esterilidade ou gravidez como uma condições para contratação ou manutenção do emprego; V. rejeitar a inscrição para concorrer a vaga de emprego em empresas privadas em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e VI. submeter trabalhadoras e funcionárias a inspeções íntimas". (CLT, 1943)

No entanto, a vedação normativa à adoção de condutas discriminatórias não se mostra, em termos práticos, suficiente e eficaz à redução significativa da discriminação racial, quando da contratação de trabalhadores pelas empresas. Em face disso, emana a necessidade da instituição de ações afirmativas, com o intuito de modificar tal cenário de preconceito racial na seara trabalhista. A criação de políticas compensatórias tendem a acelerar o processo de igualdade entre os indivíduos, não bastando apenas as legislações que proíbem a discriminação.

Quanto às ações afirmativas, Flávia Piovesan entende:

> "As ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório –, mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade." (PIOVESAN, 2008, p. 890)

A necessidade de que tais ações sejam adotadas na área trabalhista encontra respaldo no próprio Estatuto da Igualdade Racial , Lei 12.288, de 2010. O artigo 39, do referido diploma legal, autoriza a utilização de ações afirmativas, ao prever "O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas: § 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra (...)." (Estatuto da Igualdade Racial, 2010)

Tal possibilidade de implementação das ações afirmativas deve, inclusive, ser estimulada pelas empresas privadas e receber incentivos do Estado, segundo o parágrafo 3º, do mesmo artigo " O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado." (Estatuto da Igualdade Racial, 2010)

Sedimentados no entendimento em destaque, o Magazine Luiza propôs um programa de trainee 2021, cujas vagas são exclusivas a profissionais negros, visando ao aumento do número de indivíduos desta cor nos cargos mais altos da empresa. A fundamentação da ação da empresa se deu pela vontade na geração de diversidade nos cargos de gerência. O presidente da empresa, Frederico Trajano, demonstrou a imprescindibilidade na adoção destas ações, ao esclarecer que: "Ao longo dos últimos anos, o Magalu formou cerca de 250 trainees. Desses, apenas 10 eram negros", sendo que mais da metade dos 40 mil funcionários da empresa são negros ou pardos. (ISTO É DINHEIRO. 2020)

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho recebeu diversas denúncias, em que se alegava a ilegalidade e exclusão racial promovidas pela ação do Magazine Luiza, no sentido de que haveria discriminação àqueles que não fossem negros, quando da contratação profissional. O entendimento do órgão ministerial nestas denúncias foi de que " a política da empresa é legítima e que não existe ato ilícito no processo de seleção, pois a reserva de vagas à população negra é plenamente válida e configura ação afirmativa, além de 'elemento de reparação histórica da exclusão da população negra do mercado de trabalho digno'. (MPT,

2020) A ação afirmativa foi adotada justamente no sentido de proporcionar condições mais equânimes de acesso aos cargos altos da empresa à população negra, não havendo que se falar em ato discriminatório e exclusório." O órgão trabalhista ainda deixou claro que as ações afirmativas adotadas pelo Magazine Luiza estão em total consonância ao que prevê a Constituição Federal, o Estatuto da Igualdade Racial (lei 12.288/2010) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, da qual o Brasil é signatário.

5. CONCLUSÕES

O estudo realizado demonstra que a questão da discriminação racial existente no país em relação aos negros se estende ao mercado de trabalho, em que as oportunidades profissionais são mais restritas e escassas, especialmente no que tange aos cargos de direção, gerência e administração nas empresas.

O caso da contratação de trainees da varejista Magazine Luiza configura-se tão somente como uma ação afirmativa adotada, para inclusão da população negra em posições majoritariamente ocupadas por brancos no mercado trabalhista.

Trata-se, aqui, de discriminação positiva, que visa à integração plena de um grupo historicamente preterido das prioriedades estatais e das empresas privadas. As ações afirmativas emanam do que se denomina Justiça Comutativa, denominada por Joaquim Barbosa Gomes, como aquela que promove "uma 'reparação' ou 'compensação' pela injustiça cometida no passado aos antepassados das pessoas pertencentes a esses grupos sociais." (GOMES, p. 62, 2001)

Todas essas políticas de ações afirmativas acontecem em consonância à legislação trabalhista, à Constituição Federal, ao Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/10), e, especialmente, à Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, que permite a adoção de medidas especiais, para assegurar o progresso de grupos raciais historicamente marginalizados, sem que isso se configura enquanto discriminação racial aos demais grupos.

REFERENCIAIS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL, Lei 12.288/10. **Estatuto da Igualdade Racial**. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 03. out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília**, DF: Congresso Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 03 out. 2020.

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

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** PNAD, 2019. Rio de Janeiro. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Economia Aplicada. **Atlas da Violência.** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020. Acesso em: 04 out. 2020.

ISTO É DINHEIRO. **A inclusão histórica do Magalu.** Disponível em: https://www.istoedinheiro.com.br/a-inclusao-historica-do-magalu/. Acesso em 04 out. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE SÃO PAULO. **MPT rejeita denúncias de suposto "racismo" contra empresa Magazine Luiza foi denunciado ao órgão por seleção de trainees reservada a negras e negros.** Disponível em: http://www.prt2.mpt.mp.br/825-mpt-rejeita-denuncias-de-suposto-racismo-contra-empresa. Acesso em 04 out. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revistas Estudos Feministas** [online]. 2008, vol.16, n.3, pp.887-896. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2008000300010&lng=en&nrm=iso. Acesso em 02 out. 2020.

REDE BRASIL ATUAL. **Somos iguais em quê? Dados sociais mostram que negro continua na inferioridade**. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2020/04/somos-iguais-em-que-dados-sociais-mostram-que-negro-continua-na-inferioridade/. Acesso em: 01 out. 2020.

REVISTA FACTUAL. **Ação afirmativa: Magazine Luiza lança programa de trainee exclusivo para pessoas negras.** Disponível em: https://revistafactual.com.br/mundo/economia/2020/09/20/acao-afirmativa-magazine-luiza-lanca-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras/. Acesso em 02 out. 2020.

VALOR ECONÔMICO. **Juíza do trabalho diz que trainee para negros é inadmissível, referindo-se a programa do magazine luiza.** Disponível em: https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/09/19/juza-do-trabalho-diz-que-trainee-para-negros-inadmissvel-referindo-se-a-programa-do-magazine-luiza.ghtml. Acesso em 03 out. 2020.

VALOR INVESTE. **Desemprego foi 71,2% maior entre negros na comparação com brancos no primeiro trimestre, um recorde.** Disponível em: https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2020/08/28/desemprego-foi-712percent-maior-entre-negros-na-comparacao-com-brancos-no-primeiro-trimestre-um-recorde.ghtml. Acesso em: 01 out. 2020.

VOCÊ S/A. **Bayer lança programa de trainee para profissionais negros.** Disponível em: https://vocesa.abril.com.br/voce-rh/bayer-lanca-programa-de-trainee-para-profissionais-negros/. Acesso em: 02 out. 2020.