

**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 subdividido 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

Fabício Veiga Costa

REPARAÇÃO HISTÓRICA DA DESIGUALDADE RACIAL: ESTUDO DO CASO PROGRAMA DE SELEÇÃO DE TRAINEE DA EMPRESA MAGAZINE LUIZA

HISTORICAL REPAIR OF RACIAL INEQUALITY: CASE STUDY TRAINEE SELECTION PROGRAM OF THE MAGAZINE LUIZA COMPANY

André dos Santos Gonzaga ¹
Igor Adriano Cordeiro de Matos ²

Resumo

No presente trabalho pretende-se estudar e analisar a legalidade do processo de seleção de trainee da empresa varejista Magazine Luiza, lançado em setembro de 2020, exclusivo para pessoas negras, com o intuito de reparar a desigualdade racial em seu quadro de empregados ligados às áreas de gestão e liderança. Para tanto, será utilizada como metodologia a revisão bibliográfica, por meio do método indutivo.

Palavras-chave: Racismo, Igualdade material, Reparação histórica da desigualdade racial brasileira

Abstract/Resumen/Résumé

The presente work aims to study and analyze the legality of the trainee selection process of the retail company Magazine Luiza, released in september 2020, exclusive for black people, intending to repair the racial inequality in their staff on the management and leadership areas. Therefore, will be use the bibliography review as methodology through the inductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Racism, Material equality, Historical repair of brazilian racial inequality

¹ Mestre e graduado em Direito, professor na FDCL.

² Graduando em Direito, 6º Período na FDCL.

1. INTRODUÇÃO

No presente trabalho pretende-se estudar e analisar a polêmica formada em torno de um processo de seleção de *trainee* da empresa varejista Magazine Luiza, lançado em setembro de 2020, exclusivo para pessoas negras, com o intuito de reparar a desigualdade racial em seu quadro de empregados ligados às áreas de gestão e lideranças. Segundo dados divulgados pela empresa em seu *twitter*, 53% de seus funcionários são pretos e pardos, mas apenas 16% deles ocupam cargos de liderança.

O Estado Brasileiro tem como um de seus objetivos fundamentais reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem estar de todos independentemente de fatores como origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme previsto no art. 3º da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Ainda em sede constitucional, o art. 170 ao abordar a ordem econômica trata da importância da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, buscando reduzir as desigualdades regionais e sociais (BRASIL, 1988).

A relevância dessa pesquisa se resume no fato de analisar se posturas como a adotada por empresas como a Magazine Luiza servirão para a consecução do objetivo de combater a discriminação racial, proporcionando à população negra brasileira maior acesso a cargos de lideranças e a melhores salários. Para tanto, será utilizada como metodologia a revisão bibliográfica, por meio do método indutivo.

Ao final, pretende-se por meio das previsões legais, a nível nacional e internacional, da bibliografia de renomados autores, do posicionamento de Órgãos Ministeriais e de jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, concluir pela legalidade do programa de seleção de *trainee* exclusivo para negros, apresentado pela empresa acima citada.

2. DESENVOLVIMENTO

O Estado tem entre as suas finalidades a obrigação de desenvolver ações que busquem alcançar e assegurar a igualdade material entre os brasileiros, proporcionando a todos oportunidades iguais para alcançarem seus desejos pessoais e materiais.

Para executar essa tarefa deve-se lembrar que os objetivos fundamentais da República, previstos na Constituição não são róis taxativos, se tratando apenas de algumas das finalidades primordiais a serem seguidas pelo Estado. Para a efetiva adoção desses preceitos o poder público deve buscar meios e instrumentos para a promoção de condições de igualdade real, reparando as discrepâncias ocasionadas pelo tratamento igual dos desiguais, buscando assim concretizar a igualdade social (MORAES, 2017).

O preconceito e a desigualdade são problemas mundiais, enraizados na história da raça humana, encontrados em diversas escalas dentre todas as nações. Atualmente, o combate ao preconceito racial tem recebido especial enfoque, devido às recentes repercussões sobre o assunto a nível mundial. Neste contexto, a ONU desempenha um papel importante e fundamental no combate a essa intolerância. Através de declarações, tratados, convenções e promoções de campanhas de combate ao racismo, incentivando os países a desenvolverem legislações constitucionais, infra-constitucionais e políticas públicas para erradicar ou diminuir consideravelmente esse tipo de discriminação.

No tocante às diretrizes legais redigidas pelas Nações Unidas pertinentes ao assunto, destaca-se dois documentos específicos. O primeiro, a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, determina em seu artigo 7º, que todos, sem distinção, são iguais perante a lei, tendo direito a igual proteção contra qualquer ato discriminatório ou que incite à discriminação. O segundo documento que merece destaque é a Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais de 1978, que em seu artigo 2º, §1º prevê como contrária aos princípios morais étnicos da humanidade e carente de fundamento científico todas as teorias que preconize superioridade ou inferioridade de uma raça ou etnia sobre a outra, com o intuito de eliminar ou dominar os presumidamente inferiores, dentro dessa visão distorcida.

Em dezembro de 2013, peritos da ONU estiveram no Brasil para examinar questões relacionadas aos direitos humanos dos afrodescendentes brasileiros, e reconheceram, que o racismo no país é estrutural, institucional e interpessoal. No comunicado, os peritos demonstraram que apesar dos afro-brasileiros constituírem mais da metade da população, eles ainda são sub-representados e invisíveis na maioria das estruturas de poder, nos meios de comunicação e no setor privado. Ainda, no relatório, ficou exaustivamente demonstrado que os

afro-brasileiros, também se beneficiam desproporcionalmente de instalações educacionais e de saúde, da administração da justiça, do investimento público e privado, infraestrutura básica e outros serviços. Reforçaram, ainda, que os negros não serão integralmente considerados como cidadãos plenos sem uma justa distribuição do poder econômico, político e cultural (ONU, 2013).

Quanto à questão econômica, mais especificamente sobre o mercado de trabalho, a situação do negro é desvantajosa. Segundo o estudo de “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” feito pelo IBGE com base em dados de 2018, apesar de ser pouco mais da metade da força de trabalho, os negros correspondem a 64% dos desempregados e 66% dos subutilizados. O rendimento médio mensal das pessoas brancas chega a ser 73% maior ao das pessoas negras. Em relação aos cargos de gerência, as pessoas brancas ocupam aproximadamente 69%, enquanto os negros apenas 29% (IBGE, 2019).

Após a divulgação do programa de *trainee* da empresa Magazine Luiza em suas redes sociais, houve uma grande repercussão, boa parte dela negativa. As críticas em sua maioria taxaram a iniciativa como uma forma de praticar a segregação e o racismo reverso, o que acabou culminando com o protocolo de 11 denúncias no Ministério Público do Trabalho e uma ação civil pública proposta pela Defensoria Pública da União.

As tentativas de diminuição das desigualdades que assolam a população afrodescendente no Brasil datam de longas datas, infelizmente nenhum dos projetos idealizados no período pós abolição da escravatura foram efetivados. A título de ilustração podemos citar o projeto Reforma da Economia de André Rebouças, o projeto de Lei de Terras, proposto por Ruy Barbosa e o projeto de Construção da Nacionalidade e de um Povo, pensado por Joaquim Nabuco. (MENEZES, 2009, p.99).

Diferentemente do que ocorreu com os povos imigrantes que vieram para o Brasil, os negros recém libertos não tiveram qualquer programa ou políticas públicas que assegurassem a sobrevivência digna ou a sua inserção no mercado de trabalho, ficando a mercê da caridade alheia, fato que culminou com a formação de guetos e favelas, condições sub-humanas de sobrevivência e desemprego em massa. Este é o cenário criador da dívida histórica ou desigualdade histórica tão citada pelos movimentos sociais atuais.

Somente em 1951 foram criados fóruns de discussões para inserção do trabalhador negro no mercado de trabalho. Esses fóruns eram compostos por representantes do movimento negro em parceria com o Governo Federal e o Ministério Público do Trabalho, incentivados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando encontrar formas para a implementação

da Convenção n. 111 com mecanismos eficientes de acesso e permanência do trabalhador negro (GURGEL, 2017, p. 277).

Ainda no âmbito internacional, o Brasil, antes mesmo da promulgação da Constituição, se comprometeu a adotar medidas para eliminação de todas as formas de discriminação racial, sendo signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto 65.810/69. Posteriormente ratificou a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 62.150/98 que veda a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Na busca constante de diminuir as desigualdades sociais, combater e criminalizar o racismo, foi editada a Lei nº 7.716/1989, conhecida como “Lei Caó”, em homenagem ao advogado, jornalista e político brasileiro Carlos Alberto de Oliveira, o que culminou com a inserção do tipo penal “injúria racial ou preconceituosa”, no art. 140 do Código Penal, por meio da Lei nº 9.459/1997 (MORAES, 2020, p. 131).

Não obstante os diversos instrumentos normativos a níveis nacional e internacional, o racismo está impregnado na sociedade a discriminação racial é de difícil reconhecimento por essa mesma sociedade. Segundo o autor, em muitos casos em que a vítima denuncia a discriminação ocorrida, são taxadas como ressentidas, possuindo complexo de inferioridade por serem negras ou como produto de manipulação de grupos com interesses políticos, (GUIMARÃES, 2004 p. 80).

Além dos diversos tipos de discriminação racial que podem ocorrer, a que se destaca no âmbito empresarial, é a que ocorre nas seleções para preenchimento de vagas de emprego. Segundo Altair dos Santos Paim e Marcos Emanuel Pereira uma boa aparência é um dos critérios para afastar pessoas que não correspondam a determinado estereótipo e pode ter efeito de autoexclusão, ressaltando o fato de que nas entrevistas, na maioria das vezes, o candidato é excluído do processo seletivo em virtude da cor de sua pele (PAIM; PEREIRA, 2011).

Outra tentativa legislativa de combater a discriminação racial foi a edição da Lei nº 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial cujo objetivo é garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (BRASIL, 2010).

Apesar de a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXX, estabelecer a proibição de diferença salarial por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil nas relações de trabalho, recentemente empresas como Magazine Luiza tem divulgado programas de contratação de

pessoal exclusivo para negros, que a primeira vista parece descumprir esse preceito constitucional.

Entretanto, o art. 39 da Lei nº 12.288/2010, confere legalidade a programas de contratação exclusivo para negros, como o lançado pela Magazine Luiza, ao dispor que o poder público deverá 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 o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. Essa igualdade de oportunidades deverá ser lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra (BRASIL, 2010).

Em 2018, o Ministério Público do Trabalho divulgou uma nota técnica sobre a possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra como forma de concretizar o princípio da igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988. Após sua fundamentação, o MPT conclui que há no ordenamento jurídico brasileiro regras acerca das ações afirmativas no sentido da contratação de pessoas negras para a concretização do princípio da igualdade material. Sendo isso um modelo de instrumentalização das ações afirmativas a ser seguido.

O entendimento do Ministério Público do Trabalho que por meio da nota técnica GT DE RAÇA Nº 001/2018, emitida pelo COORDIGUALDADE-MPT, reconhece como legal a adoção de comportamento discriminatórios, desde que pautados na discriminação positiva:

A Lei 7716/89, Lei do Racismo, que define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor e etc, estabelece no parágrafo 2º do artigo 4º que : “ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências”. No entanto, o objetivo do referido parágrafo é justamente impedir comportamentos discriminatórios (discriminação negativa, frise-se), o que não impede, em absoluto, a possibilidade de instrumentalização das ações afirmativas (discriminação positiva) – obviamente desde que devidamente fundamentada.

As ações afirmativas já foram temas de julgados da mais alta corte do poder judiciário brasileiro, o Supremo Tribunal Federal, que julgou constitucional através da ADPF 186 e da ADC 41, questões em relação às cotas universitárias e cotas para concursos públicos federais para negros.

Maria Lúcia Pinheiro Coutinho afirma que o principal dispositivo para garantir a igualdade de oportunidades seriam as ações afirmativas, que seriam medidas positivas especiais,

onde é dado tratamento diferenciado e vantajoso a um grupo para compensar as circunstâncias que o fazem objeto de exclusão social (COUTINHO, 2006).

Nesse sentido, a igualdade de oportunidades prevista no Estatuto da Igualdade Racial objetiva colocar todos em condições de participar com igualdade das oportunidades oferecidas pelo meio social, econômico e político, inclusive nas relações de trabalho.

3. CONCLUSÃO

Em virtude dos argumentos apresentados, percebe-se que durante vários anos mecanismos de combate à discriminação racial foram criados a nível nacional e internacional afim de reparar a desigualdade a qual os negros foram submetidos. Sendo esse um problema de longa data, observamos que o combate à discriminação é um processo longo e árduo, devendo os Estados adotarem políticas de discriminação positiva, que tem por objetivo tratar favoravelmente grupos que estão em desvantagem em suas sociedades, tratando os desiguais na medida de suas desigualdades.

Para a concretização da reparação histórica do Estado Brasileiro para com a população negra, o racismo foi tipificado e a discriminação racial repudiada por meio de diretrizes legais. Porém nota-se com base nos dados relatados que as ações tomadas pelo Estado ainda são insuficientes para a diminuição da discriminação.

Logo, ações afirmativas como a proposta pela empresa Magazine Luiza, além de legalmente amparadas, devem ser adotadas e incentivadas pelo poder público e copiadas pela iniciativa privada, para que se consubstancie a reparação que os negros necessitam para serem considerados como cidadãos plenos, com uma justa distribuição do poder econômico, político e cultural.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em 27/09/2020.

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: planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em 27/09/2020.

COMUNICADO FINAL SOBRE A VISTA AO BRASIL DO GRUPO DE TRABALHO DA ONU SOBRE AFRODESCENDENTES. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/64594-grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-afrodescendentes-divulga-comunicado-final-sobre-visita-ao>. Acesso em 27/09/2020.

COUTINHO, M. L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de Combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. **Igualdade Racial: principais resultados**. Brasília: Publicação OIT, 2006.

DECLARAÇÃO SOBRE A RAÇA E OS PRECONCEITOS RACIAIS DE 1978. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecRacPrecRac.html>. Acesso em 27/09/2020.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS DE 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por> . Acesso em 27/09/2020.

DESIGUALDADES SOCIAIS POR COR OU RAÇA NO BRASIL. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 30/09/2020.

GUIMARÃES, A.S.A. **Preconceito e Discriminação**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2004.

GURGEL, Maria Aparecida. Reserva em concursos públicos: ação afirmativa visando a igualdade de oportunidades para negros, pretos, pardos. In **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Núm. 53, LTR Março, 2017.

MAGAZINE LUIZA. **Twitter: @magazineluiza**. Disponível em <https://twitter.com/magazineluiza/status/1307089647282122758?s=19>. Acesso em 29/09/2020.

MENEZES, J. M. F. Abolição no Brasil: a construção da liberdade. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas, n.36, p. 83-104, 2009.

MORAES, ALEXANDRE DE. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2017.

MORAES, Rafael Francisco Marcondes de. Crimes raciais e de intolerância no âmbito desportivo. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito desportivo. Aspectos penais e trabalhistas atuais**. São Paulo: LTR 129-140, 2020.

NOTA TÉCNICA GT DE RAÇA Nº 001/2018 COORDIGUALDADE-MPT. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 29/09/2020.

PAIM, A.S., PEREIRA, M.E. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. **Ciências & Cognição**. 2011. Vol 16 (1): 002-018. Disponível em: <http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/419/481>. Acessado em 20/10/2020.