

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

JOSIAS DOS SANTOS COSTA JUNIOR

**A OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO EM CARGOS DE CHEFIA, DIREÇÃO E LIDERANÇA, A PARTIR DA
PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.**

São Paulo

2021

JOSIAS DOS SANTOS COSTA JUNIOR

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Presbiteriana Mackenzie,
como requisito parcial à obtenção de título
de bacharel em Direito.

ORIENTADOR(A): SILVIO LUIZ DE ALMEIDA

São Paulo

2021

JOSIAS DOS SANTOS COSTA JUNIOR

**A OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO EM CARGOS DE CHEFIA DIREÇÃO E LIDERANÇA, A PARTIR DA
PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Presbiteriana Mackenzie,
como requisito parcial à obtenção de título
de bacharel em Direito.

Aprovad(o)a em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus, à minha família, a mim mesmo e à favela, de onde eu venho e desejo sair, mas que sempre permanecerá em mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por todo sustento que me concedeu desde o dia em que adentrei nesta universidade pela primeira vez para prestar o vestibular, aos dias atuais.

À minha namorada e companheira, Mylena Almeida Rodrigues, que me acompanhou e me apoiou emocionalmente durante todo este trajeto.

Agradeço às pessoas que me apoiaram e incentivaram a me matricular nesta renomada instituição.

Agradeço à minha família: meu pai Josias dos Santos Costa, minha maior inspiração; minha mãe Railda da Conceição Costa, meu coração fora do peito; e à minha irmã Giovana Rafaela dos Santos Costa, minha grande esperança. Todos me fortaleceram com o suporte técnico necessário e todas as mínimas condições de sobrevivência durante o percorrer do curso.

À Universidade Paulista (UNIP), responsável pela minha integração no ensino superior logo após o término do meu ensino médio.

À Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM) e todos os funcionários de maneira geral por todas as experiências vivenciadas, pelas oportunidades proporcionadas e por marcar a minha história positivamente.

Aos professores mestres e doutores responsáveis pela minha formação acadêmica, por todo o empenho nesta difícil tarefa, bem como aos colegas de classe e de campus que cruzaram este caminho junto a mim.

Agradeço à Sra. Glaci Maria Rocco Cho e à Sra. Patrícia Martins da Conceição, que me concederam a oportunidade de aplicar na prática os ensinamentos obtidos na universidade por meio do estágio num escritório de advocacia e num gabinete de uma das Varas Cíveis do Foro Central da Comarca de São Paulo, o Fórum João Mendes Júnior.

Agradeço ainda à Andreia Christina e ao Antonio Junior, pela confiança em mim depositada ao me concederem um emprego no Arte Sabor e Amor.

Agradeço ao meu orientador, Silvio Luiz de Almeida, que acreditou no meu potencial, atribuiu valor e me conduziu na produção deste trabalho, assim como à Juliana Leme Faleiros, que contribuiu significativamente nesta produção de conhecimento. Por fim, à todas as pessoas que cruzaram o meu caminho durante este percurso e contribuíram para o meu aprendizado e/ou bem estar de alguma maneira.

EPÍGRAFE

Pode rir, ri, mas não desacredita não.

(Racionais Mc's)

A OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM CARGOS DE CHEFIA DIREÇÃO E LIDERANÇA, A PARTIR DA PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Josias dos Santos Costa Junior.

RESUMO

O presente trabalho se destinou a investigar a ocupação da população negra no mercado de trabalho, especificamente nos cargos de chefia, direção e liderança, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. O método utilizado foi o levantamento bibliográfico e a abordagem foi qualitativa. Foram analisadas as disposições constitucionais, os compromissos internacionais ratificados, bem como a legislação infraconstitucional, que evidenciam o anseio por igualdade e justiça social do Estado. Após um levantamento e análise de dados produzidos entre 2016 e 2021 acerca da ocupação da população negra nos cargos de alto escalão, verificou-se que, apesar da proteção constitucional, os negros não estão devidamente inseridos nos referidos cargos. O racismo institucional foi apontado como uma das causas da desigualdade racial. Em alternativa a este quadro, as políticas públicas de promoção da igualdade racial se apresentam.

Palavras chaves: igualdade. justiça social. desigualdade racial. racismo institucional; políticas públicas.

ABSTRACT

The present work was intended to investigate the occupation of the black population in the labor market occurred, specifically in the positions of leadership, direction and leadership, after the promulgation of the Federal Constitution of 1988. The method used was the bibliographical survey and the approach was qualitative. Constitutional provisions, ratified international commitments, as well as infra-institutional legislation were raised, which demonstrate the State's desire for equity and social justice. After a survey and analysis of data produced between 2016 and 2021 about the occupation of the black population in the high-

ranking positions, it was found that, despite constitutional protection, blacks are not properly included in the aforementioned high-level positions. Institutional racism was identified. As an alternative to this framework, public policies to promote racial equity are presented.

Key words: equality. social justice. racial inequality. institutional racism. public policy.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. A BUSCA PELA IGUALDADE, JUSTIÇA SOCIAL E COMBATE AO RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.	6
3. OS ÍNDICES DE OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA EM CARGOS DE CHEFIA, DIREÇÃO E LIDERANÇA.....	13
4. O RACISMO INSTITUCIONAL COMO CAUSA DA DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	17
5. CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

1. INTRODUÇÃO

A esperança de uma nação menos desigual se renova com a promulgação de uma nova Constituição Federal, instituída na segunda metade da década de 1980. Dentre os seus objetivos fundamentais está a redução das desigualdades sociais; a constituição de uma sociedade mais justa e solidária; e a promoção do bem todos sem qualquer espécie de preconceito ou discriminação. Estes objetivos estão expressamente previstos no documento constitucional em seu artigo 3º, incisos I, III e IV respectivamente. Deste modo, o Estado também declara repúdio ao racismo na disposição seguinte: artigo 4º, inciso VIII.

A norma constitucional institui ampla proteção aos direitos individuais e coletivos, que devem ser observados e aplicados no regimento do sistema normativo brasileiro, com vistas a cumprir os fundamentos e objetivos da República dispostos na própria Constituição em seus artigos 1º e 3º respectivamente.

Neste sentido, tendo o Estado reconhecido a necessidade de se garantir a igualdade entre os cidadãos e empenhado pela busca da justiça social, a igualdade racial no acesso ao direito social ao trabalho, especialmente nos cargos de alto escalão, torna-se indispensável para que se alcance os objetivos constitucionais traçados.

A presente pesquisa se justifica na medida em que investiga a aplicação direta do anseio constitucional de reduzir as desigualdades, especialmente a de raça, analisando o índice de ocupação da população negra no mercado de trabalho nos cargos de chefia, direção e liderança responsáveis pela tomada de decisão alto impacto, independentemente do ramo de atuação nas corporações nacionais.

Adotando como hipótese uma latente desigualdade racial no mercado de trabalho no que se refere aos cargos de chefia, direção e liderança, na qual a população negra estaria sub representada, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a ocupação da população negra no mercado de trabalho brasileiro nos cargos mencionados e como se deu este processo, partindo da supracitada Constituição da República de 1988.

Os objetivos específicos são apresentar o ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional sobre o trabalho, especificamente, a inserção do negro no mercado de trabalho, bem como as convenções internacionais ligadas ao tema; apresentar dados estatísticos sobre a ocupação dos negros nos cargos de alto escalão; e pormenorizar os mecanismos utilizados pelo Estado para incluir este grupo população nos cargos de liderança, caso esta inclusão tenha ocorrido ou discorrer sobre a eventual causa que dificulte a inserção e ascensão do negro no mercado de trabalho.

O procedimento técnico utilizado foi o levantamento bibliográfico, tanto de trabalhos acadêmicos, quanto de resultados de pesquisas divulgados por órgãos oficiais e institutos nacionais, publicados no Brasil entre 2016 e 2021. A abordagem adotada será a qualitativa. O método será o hipotético dedutivo.

No primeiro capítulo serão abordados os princípios fundamentais e objetivos da República do Brasil ao fundar um novo Estado Democrático de Direito com a Promulgação da Constituição Federal de 1988, ambos interligados com os direitos e deveres fundamentais individuais e coletivos, assim como o direito social ao trabalho, que também será analisado nesta primeira parte.

A partir da Constituição Federal, também serão trazidos alguns compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos e de direitos no âmbito do trabalho. Em seguida, será verificado como a legislação infraconstitucional recepciona e regulamenta as diretrizes emanadas pela norma Constitucional.

No segundo capítulo, serão apresentados alguns estudos que produziram dados acerca do objeto desta pesquisa: o percentual de ocupação da população negra no mercado de trabalho, especificamente nos cargos de chefia, direção e liderança. Deste modo, verificar-se-á o índice de inclusão dos negros nestes postos de trabalho de alto escalão.

No terceiro e último capítulo, buscar-se-á entender minimamente a ocupação do negro no processo de formação do mercado de trabalho brasileiro e se investiga uma causa que fundamente a presença ou ausência da população negra nos cargos de chefia, direção e liderança das corporações nacionais.

2. A BUSCA PELA IGUALDADE, JUSTIÇA SOCIAL E COMBATE AO RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Entendendo-se necessária a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nos cargos de chefia, direção e liderança, é preciso investigar o que ordenamento jurídico brasileiro tem a dizer. Para tanto, uma análise a partir da Constituição Federal de 1988 mostra-se imprescindível, uma vez que a norma institui o Estado Democrático Brasileiro e rege o funcionamento das instituições democráticas nacionais, assim como basicamente prevê, dentre outras tantas medidas, os direitos e deveres fundamentais dos cidadãos.

A supracitada Constituição Federal da República Federativa do Brasil foi promulgada em 1988, por meio dos representantes do povo brasileiro, que coloca o espírito vigente no preâmbulo constitucional sob os seguintes dizeres: “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos [...]” (BRASIL 1988).

De acordo com Moraes (2016) o preâmbulo de uma Constituição se relaciona ao surgimento de um Estado novo em seu aspecto jurídico, rompendo com o ordenamento constitucional anterior, proclamando os princípios e traçando diretrizes políticas, filosóficas e ideológicas para a nova Constituição. Tal entendimento se evidencia na medida em que as intenções descritas no documento são declaradas como valores supremos da sociedade, dentre os quais estão a igualdade e a justiça.

Embora não haja prevalência sobre as normas descritas no texto da constituição, o preâmbulo constitucional está em harmonia com os fundamentos que estruturam este Estado Democrático de Direito, quais sejam, a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e o pluralismo político, exatamente como elencado no artigo 1º, incisos I a V.

Dentre os objetivos fundamentais da república brasileira, previstos no artigo 3º da Constituição Federal (CF), estão: “I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] e IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL 1988).

Ainda se tratando dos princípios fundamentais da República, o artigo 4º do texto Constitucional descreve os princípios que regerão o Estado em suas relações internacionais. A

prevalência dos direitos humanos e o repúdio ao terrorismo e ao racismo estão inclusos neste rol, como visto nos incisos II e VIII do supramencionado artigo 4º.

.Destaca Gomes (2001) que a Constituição brasileira de 1988, notadamente não apenas se restringe a prever a proibição de atos discriminatórios que atentam contra a igualdade, mas também concede a possibilidade da implementação e utilização de medidas que caminham ao encontro da igualdade material, em benefício dos grupos discriminados. Tal interpretação se depreende das normas previstas no primeiro capítulo da Constituição, conforme demonstrado, no qual se encontra os princípios fundamentais da República e os objetivos do Estado de bem estar social, que não poderiam ser cumpridos apenas com a igualdade formal.

Inaugurando um novo capítulo no texto constitucional, o artigo 5º trata dos Direitos Fundamentais Individuais e Coletivos consagrados na Constituição, positivando um dos ideais proclamados no preâmbulo: a igualdade. Neste diapasão, o legislador constituinte ainda esclarece não haver distinção de qualquer natureza entre os brasileiros e estrangeiros residentes no país, garantindo-se a estes sujeitos a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Todavia, o dispositivo não se limita a descrever as garantias expressas no *caput* e complementa a sua atuação ao longo dos 78 incisos, aos quais está incluso o XLII, que criminaliza a prática do racismo e o constitui como um crime inafiançável e imprescritível.

No dispositivo seguinte, artigo 6º, a Constituição Federal trata sobre os direitos sociais, dentre eles o direito ao trabalho. Neste sentido, o artigo 7º elenca um rol de direitos garantidos aos trabalhadores rurais e urbanos. Um destes direitos é a vedação a diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estados civis, conforme prevê o inciso XXX. Tal disposição está em consonância com o *caput* do supracitado artigo 5º do mesmo texto constitucional, quando estabeleceu a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de nenhuma natureza.

A partir dos princípios fundamentais e objetivos consagrados no texto Constitucional, cabe verificar os tratados, convenções e documentos recepcionados pelo Brasil acerca da igualdade e justiça social, especialmente no âmbito do trabalho.

Deste modo, constata-se que diversos são os compromissos assumidos pelo Brasil na esfera do Direito Internacional no que se refere à proteção dos Direitos Humanos, uma vez que, este país é signatário, principalmente, da Carta das Nações Unidas, assinada em São Francisco aos 26 de junho de 1945, promulgada pelo Decreto nº 19.841/1945, bem como da Organização dos Estados Americanos (OEA), firmada em Bogotá em 30 de abril de 1948,

ratificada pelo Decreto nº 30.544/1952. Por conseguinte, acaba por também ratificar as convenções e recomendações advindas destas organizações.

Um desses compromissos é a Convenção Americana dos Direitos Humanos, também denominada por Pacto de San José da Costa Rica, firmada pela OEA no ano de 1969, mas ratificada apenas após a promulgação da Constituição da República, no ano de 1992, pelo Decreto nº 678/1992.

A disposição inicial da convenção prevê o dever de respeito aos direitos e liberdades pelos Estados Partes, sem discriminação alguma “por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social” (OEA 1969).

Tratando-se dos direitos econômicos, sociais e culturais, a mesma Convenção reserva o capítulo III, artigo 26, para impor aos Estados partes o compromisso de estabelecerem providências especialmente econômicas e técnicas para fins de atingir, progressivamente a plena efetividade dos direitos decorrentes das normas de cunho econômico, social, educacional, científico e cultural. A referida disposição apresenta-se como garantia ao desenvolvimento progressivo que, nos termos do documento, dar-se-á por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Assim, conforme se depreende do artigo previsto no Pacto de San José da Costa Rica, o direito ao trabalho, compreendido como um direito social pelo descrito artigo 6º da Constituição Federal, se enquadra como um dos setores nos quais o Estado se compromete a observar e desenvolver, a fim de garantir a sua plena efetividade.

Outra importante Convenção na seara dos direitos humanos que o Brasil ratificou, desta vez promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), foi a Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada por meio do Decreto nº 65.810 de 1969.

Para estabelecer a respectiva Convenção, uma série de considerações foi acordada pelos Estados Partes em demonstração a sua necessidade e relevância. A primeira reforça alguns dos princípios nos quais a Carta das Nações Unidas se baseia, dentre os quais foram citados a dignidade e a igualdade inerente a todos os seres humanos, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião. Deste modo, os Estados devem encorajar o respeito universal e o zelo dos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos. Em seguida são proferidas considerações que reiteram a igualdade dos homens perante a lei.

Em 28 de maio de 2021 também foi ratificada pelo Brasil a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, do ano de 2013 na Guatemala, perante a supracitada Organização dos Estados Americanos (OEA).

A referida Convenção se baseia na consideração dos princípios da dignidade e a igualdade como princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e da já mencionada Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

As declarações posteriores dispostas na mesma Convenção denota o compromisso dos Estados membros da Organização dos Estados Americanos com a erradicação total e incondicional do racismo, da discriminação racial e de todas as formas de intolerância, repugnando quaisquer práticas discriminatórias que representam negação dos valores universais e dos direitos inalienáveis e invioláveis da pessoa humana, bem como dos propósitos e princípios consagrados nos compromissos internacionais já citados.

A respeito da recepção destas Convenções no ordenamento jurídico brasileiro, observa-se que a Emenda Constitucional nº 45 acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 5º da Constituição Federal, prevendo que: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (BRASIL, 1988, artigo 5º §3º). Neste sentido, tendo a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância sido ratificada e promulgada com o quórum previsto no trecho constitucional destacado, adquire status de emenda Constitucional, reforçando aspecto da Constituição de 1988 no sentido de combate ao racismo.

Tratando especificamente das questões decorrentes do mercado de trabalho discutidas no mundo, o Brasil também se mostra participativo em âmbito internacional, tendo assumido, ao menos, 72 compromissos internacionais ao ratificar as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como notado após breve leitura do Decreto nº 10.088/2019. O referido decreto dispõe, organiza e consolida a firmados perante a OIT ratificadas pelo Brasil e reproduz integralmente e em ordem cronológica de promulgação, as convenções e recomendações da Organização, aprovadas pelo Congresso Nacional e promulgadas pelo Poder Executivo Federal, conforme explica o seu artigo 2º.

Uma das Convenções dispostas no Decreto é a de nº 111, um dos compromissos mais notáveis e importantes assumidos pelo Brasil no âmbito dos Direitos Internacionais do trabalho, ratificada pelo Brasil desde o ano 1965.

Após ratificar a supramencionada Convenção nº 111 da OIT, o Brasil se comprometeu a implantar medidas para eliminar toda forma de discriminação na esfera do mercado de trabalho, devendo incentivar programas educacionais, a colaboração com empregadores, dentre outras providências até meio por meio da edição de leis, a fim de estabelecer um combate eficaz à discriminação.

Uma vez verificado o texto da Constituição Federal, bem como os compromissos internacionais acerca da matéria discutida, resta agora observar como tais questões foram desenvolvidas e regulamentadas pela legislação ordinária, no campo infraconstitucional.

Inevitável, assim, ao investigar as questões referentes ao Direito Social ao Trabalho, iniciar a análise pela legislação trabalhista promulgada antes mesmo da Constituição, na década de 40, no século XX. A Lei 5.452 de 1 de maio de 1943 que aprovou Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), inseriu a previsão de multa por discriminação em razão do sexo, etnia ou idade, bem como assegura a isonomia salarial com a alteração de seu artigo 461, que se deu apenas após a publicação da Lei 13.467 de 2017 chamada reforma trabalhista. Antes da respectiva alteração, a lei proibia a distinção de salário somente na mesma localidade, ao passo que, com a nova redação, resta vedada qualquer diferença de tratamento, pelos motivos supracitados, no mesmo estabelecimento empresarial.

No entanto, desde o ano de 1995, a Lei 9.029 já proibia de forma genérica, por meio de seu artigo 1º, a prática de qualquer ato discriminatório ou limitador por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros, para acesso ou manutenção à relação de trabalho. Ademais, a lei descreve as hipóteses de atos que serão considerados discriminatórios.

De maneira mais direcionada à questão racial, foi promulgada em 1989 a Lei 7.716, também chamada de “Lei do racismo”. Esta lei definiu os crimes resultantes de preconceito de raça e de cor, prevê pena de reclusão de dois a cinco anos para quem negar ou obstar emprego em empresa privada, incorrendo na mesma pena que propiciar tratamento diferenciado ao empregado no ambiente de trabalho por motivo discriminação de raça, cor ou práticas previstas no artigo 4º §1º e seus respectivos incisos.

Em 1997 a Lei nº 9.459 alterou os artigos 1º e 20 da Lei 7.716/1989, prevendo pena aos crimes resultantes de discriminação e preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, aumentando ou abrangência do tipo penal. Ai lei ainda incluiu o

parágrafo segundo 2º do artigo 140 do Código Penal, majorando a pena dos crimes injúria, quando o crime for pautado por elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem.

Ainda, em tempo, cabe mencionar que as disposições acerca do trabalho presente na Lei do Racismo foram incluídas por força da Lei nº 12.288 de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial e ampliou a proteção estatal quanto às classes desfavorecidas em diversos aspectos. Dentre os direitos estabelecidos figura o acesso e manutenção ao mercado de trabalho assegurando condições de igualdade à população negra. Neste sentido, o artigo 4º do referido estatuto apresenta um rol de medidas propícias para garantir a participação igualitária na vida econômica, social, política e cultural entre os brasileiros independentemente de sua cor.

Desta maneira, cabe ilustrar com precisão a alternativa disposta no artigo 4º, inciso VII do Estatuto:

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso a terra, à Justiça, e outros (BRASIL, 2010).

Tratando especificamente sobre o mercado de trabalho, a previsão do artigo 38 se atenta à inclusão da população negra, atribuindo a responsabilidade ao poder público, que deve implementar políticas voltadas a este grupo populacional, observando os compromissos assumidos formalmente pelo Brasil perante a comunidade internacional. Dentre os compromissos, a própria lei cita a já analisada Convenção nº 111 de 1958 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da discriminação no emprego e na profissão, conforme previstos nos incisos III e IV do mesmo artigo 38.

Por fim, o Estatuto novamente reforça o dever do poder público em promover ações que garantam à população negra, a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, tanto no próprio setor público, quanto no incentivo à adoção de medidas igualitárias no setor privado. Tal previsão se encontra no caput do artigo 39 da supramencionada lei.

Assim, portanto, verifica-se a partir da Constituição Federal que o Estado se empenhou em assegurar aos cidadãos brasileiros, dentre outras garantias, o direito à igualdade sem discriminação de qualquer natureza. Tal empenho está em consonância com os compromissos assumidos perante comunidade internacional no que se refere aos Direitos Humanos e direitos do trabalho. O direito à igualdade também se materializa nas disposições infraconstitucionais referentes ao objeto deste estudo, tanto na legislação específica de

combate ao racismo e à discriminação, quanto na legislação trabalhista, ambos retratados neste capítulo. Assim, cabe verificar como a população negra está inserida no mercado de trabalho no que diz respeito aos cargos de chefia, direção e liderança.

3. OS ÍNDICES DE OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA EM CARGOS DE CHEFIA, DIREÇÃO E LIDERANÇA.

Tendo a Constituição Federal de 1988 oferecido todas as bases necessárias para concretizar o anseio pela igualdade e justiça social, se faz necessário verificar o índice de ocupação da população negra nos cargos de chefia, direção e liderança. Antes, porém, também cabe esclarecer brevemente quem será considerado negro nesta pesquisa.

A atual classificação sobre cor e raça estabelecida e utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) distingue as variedades existentes pela característica “cor da pele”, podendo ser branca, preta, amarela e parda. Contudo, num estudo elaborado pelo próprio Instituto em 2018, se verificou que brancos, pretos e pardos correspondiam a cerca de 99% percentuais da população Brasileira, sendo que 43,1% se autodeclaravam brancos; 9,3% pretos; e 46%,5 se autodeclararam pardos. Neste sentido, como será pormenorizado adiante, a pesquisa se empenhou em identificar as desigualdades sociais destes três grupos (IBGE 2019).

Como explicam Petrucelli e Saboia (2013) o método de identificação racial, procedimento empregado para viabilizar o enquadramento das pessoas nas categorias existentes na classificação escolhida, pode ser o da autoatribuição, na qual o próprio indivíduo escolhe o grupo ao qual pertence; o da heteroatribuição, que ocorre quando uma pessoa próxima define a categoria de um indivíduo; e o terceiro e último método é a identificação por meio de análise genética de grandes números populacionais.

Simultaneamente, o IBGE aplica os métodos da auto e da heteroatribuição, uma vez que nem todas as pessoas são entrevistadas nos levantamentos domiciliares, pois, por vezes, algumas podem estar ausentes no momento da visita do entrevistador (PETRUCCELLI, SABOIA 2013).

A classificação “negra”, como explica Simões e outros (2018), se trata de uma categoria utilizada pela sociedade civil, imprensa e Poder Público como a soma das categorias classificadas como pretos ou pardos em pesquisas e registros que tomam como fonte as categorias adotadas e utilizadas pelo IBGE.

Do mesmo modo, o supracitado Estatuto da Igualdade Racial, em seu artigo 1º, parágrafo único, inciso IV, define “população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga” (BRASIL, 2010).

Desta forma, a partir da classificação categórica de raça e cor admitida e utilizada pelo

IBGE, cabe verificar o que os estudos dizem a respeito da ocupação de pessoas negras em cargos de chefia e direção.

Assim sendo, observa-se que no ano de 2016, o Instituto Ethos publicou uma pesquisa realizada com as 500 empresas de maior faturamento no Brasil, denominada “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”. O estudo demonstra a baixa representação da população negra no ambiente corporativo, considerando, para tanto, pretos e pardos, como definido pela nomenclatura adotada pelo IBGE (ETHOS 2016).

A pesquisa apurou que 57% a 58% dos aprendizes e trainees são negros. No entanto, o volume de pessoas negras ocupando cargos de gerência é demasiadamente menor, atingindo o percentual de 6,3%. O quadro é ainda menor quando se analisa o setor executivo, no qual apenas 4,7 percentuais de colaboradores são negros (ETHOS 2016).

O estudo ainda aponta que a maioria dos gestores (64%) das empresas participantes reconhece a existência, reconhece o problema e concordam que deveria haver mais pessoas negras do que de fato tem no quadro executivo das organizações em que eles próprios trabalham. Entretanto, 85% das 500 empresas analisadas informam que não possuem medidas para viabilizar a ampliação do acesso aos cargos do quadro executivo pela população negra (ETHOS, 2016).

Voltando-se para o pequeno percentual que declarou se mobilizar com ações afirmativas destinadas aos negros, 55% alegou que estabelece programas de capacitação profissional voltados a esta população; 33% realizam programas especiais de contratação; também 33% das empresas criam metas que visam reduzir a desigualdade salarial entre brancos e negros; e apenas 11% das organizações têm metas voltadas a ampliar a presença de negros em cargos de liderança (ETHOS, 2016).

Assim, pois, a pesquisa demonstrou que, embora as empresas não estivessem totalmente alheias à inclusão de pessoas nos cargos de liderança, poucas eram as organizações se mobilizavam para promover ou equilibrar a diversidade racial na ocupação de cargos de alta escalão.

Como supracitado, o IBGE realizou um amplo estudo no ano de 2018, tendo como título “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, no qual foi apontado, de maneira geral, a sub-representatividade das pessoas pretas e pardas nos cargos gerenciais, representando apenas 29,9% dos cargos, enquanto pessoas brancas representam 68,6% percentuais. Esta condição ocorre em todas as grandes regiões do país (IBGE 2019).

No entanto, de maneira mais direcionada, o mesmo estudo também aponta que, tratando-se de cargos gerenciais de alto rendimento, pessoas brancas atingem a marca de 85,9% de ocupação, enquanto pessoas negras que compõem a classe representam 11,9%. Já nos cargos gerenciais de baixo rendimento, a pesquisa identificou a presença de pessoas

brancas no percentual de 53,2% e pessoas negras ocupam 45,2% dos cargos (IBGE 2019).

Em 2020 foi publicado o último Índice de Inclusão Racial Empresarial (IIRE), um instrumento que se destina a mensurar dados sobre as desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro organizado pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial.(IIRE 2020).

O resultado da pesquisa se alinha ao apontado pelo Instituto Ethos (ETHOS 2016) realizada quatro anos antes, apurando que as pessoas negras (pretos e pardos) continuam sendo maioria entre os aprendizes, formando um percentual de 57% colaboradores, enquanto nos cargos de gerência apenas 6,3% do total das pessoas são negros. Nos quadros executivos o número de negros ainda permanece menor: 4,7% (IIRE 2020).

Em março de 2021, o Instituto Locomotiva também deflagrou discrepâncias de condições e oportunidade entre pessoas brancas e negras no campo do mercado de trabalho, numa pesquisa intitulada de “Racismo no Brasil”,. Tal pesquisa foi produzida por meio de 1.630 entrevistas telefônicas a pessoas com mais 16 anos em 72 cidades em todos os estados da Federação, na qual apenas dois em cada dez entrevistados afirmam ter um chefe preto ou pardo (LOCOMOTIVA 2021).

Com uma margem de erro que atinge 2.1 pontos percentuais para mais ou menos e com um intervalo de confiança de 95%, o estudo constatou que apenas 22% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas negras ao observar que 15% dos entrevistados informam ter chefe pardo e somente 7% têm ou tiveram na última ocupação profissional um chefe preto, enquanto 73% afirmam ter chefe branco e ainda 5% amarelos (LOCOMOTIVA 2021).

Na contramão do que fora analisado até o momento, cabe também pontuar, de forma breve, a situação oposta aos cargos mais desejados dentro das organizações: a desocupação.

Neste sentido, aos 12 de maio de 2021, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publicou um artigo que identificou como os grupos populacionais em condição de desigualdade foram afetados no mercado de trabalho em meio à crise da pandemia no último ano, de 2020, dentre eles estão os negros, além das mulheres e dos jovens. Os pesquisadores usaram como base os dados do IBGE, PNAD Contínua, considerando o primeiro e o segundo trimestre de cada ano do período entre 2012 e 2020 (IPEA 2021).

O estudo demonstrou que a crise pandêmica contribuiu para majorar as diferenças por cor/raça. A taxa de ocupação de pessoas brancas no mercado de trabalho passou de 57,5%, para 51,2% em cinco anos, entre 2015 e 2020, enquanto no mesmo período, a taxa de ocupação dos negros passou de 55,1% em 2015, para 45,9% em 2020, ou seja, ascendeu de 2,4 para 5,3 pontos percentuais a diferença proporcional de ocupação entre brancos e negros. Deste modo, também se constata que os negros são os mais afetados neste quesito, isto

porque, tanto a redução no ingresso da ocupação no ano de 2020, quanto a transição do emprego para o desemprego ou à inatividade, no mesmo ano, se mostrou mais intensa entre os negros (IPEA 2021).

Deste modo, verifica-se que ao longo dos últimos cinco anos analisados poucas foram as mudanças significativas acerca da estrutura das organizações privadas no que diz respeito aos cargos de chefia, direção e liderança, nos quais a população negra possui baixa ocupação. Assim, portanto, nota-se um índice consideravelmente alto de desigualdade racial, na qual os negros são os mais prejudicados, com oportunidades mínimas de ascensão profissional nas empresas.

Cabe agora, investigar a causa pela qual este fenômeno ainda ocorre, mesmo após mais de trinta anos da promulgação da atual Constituição Federal com todos os direitos e garantias já analisados e discutidos.

4. O RACISMO INSTITUCIONAL COMO CAUSA DA DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, como entende Silva (2013), constitui um marco de transição democrática e de institucionalização dos direitos humanos no Brasil, oportunizando na esfera jurídica e política a construção, desenvolvimento e manutenção de um estado social que atua em favor da ação antidiscriminatória na seara do mercado de trabalho brasileiro, por meio de políticas positivas, conferindo, também neste âmbito, a materialização e concretude dos princípios de liberdade e igualdade defendidos e assegurados em inúmeros compromissos internacionais assumidos pelo país antes mesmo da publicação de sua Carta Magna.

Entretanto, conforme descrito no capítulo anterior, o princípio da igualdade sem qualquer discriminação entre os brasileiros não se confirma no campo prático, especialmente ao mercado de trabalho, uma vez que, embora o texto constitucional reconheça a existência e presença do racismo na sociedade brasileira, passados mais trinta anos de sua promulgação, ainda resta evidente e alarmante a tamanha disparidade de brancos em relação aos negros nos cargos de chefia e direção, e liderança.

Verifica-se, assim, diante de tamanha desigualdade racial presente na estrutura das organizações, que sequer houve um planejamento efetivo com a finalidade de inserir a população negra no setor do mercado de trabalho analisado: os cargos de alto escalão. Resta, então, investigar a possível causa desta desigualdade tão acentuada.

Santos (2021) destaca a preterição inerente aos negros durante um processo de recrutamento e seleção para uma vaga de emprego ou até mesmo nas oportunidades de ascensão no interior da empresa, independentemente da qualificação que o acompanham, permanecendo a preferência pela pele não negra. O mesmo autor entende ser fundamental compreender as estruturas que formaram o atual mercado de trabalho brasileiro ao discutir o racismo institucional propriamente na esfera do trabalho, no interior das corporações.

Do mesmo modo, Almeida (2018) alerta que apesar dos Estados constituírem as mesmas formas e instrumentos econômicos e políticos, cada sociedade se manifesta de maneira distinta quando consideradas historicamente. Por conseguinte, as respectivas instituições pelas quais o Estado se materializa, bem como as instituições privadas também se desenvolvem e manifestam de formas diferentes, adequando-se no contexto dos conflitos, contradições e antagonismos que absorve.

Assim, ao investigar o racismo institucional como um dos grandes problemas que

impulsionam a desigualdade racial no âmbito do mercado de trabalho, faz-se necessário explorar, brevemente, a ocupação e utilização do negro como mão de obra.

Conforme explica Theodoro (2020), o negro, enquanto escravizado, ocupava um lugar central no sistema econômico e sustentava a economia primária de exportação e predominava a prestação de serviços na cidade até meados do século XIX. No entanto, na segunda metade do mesmo século, o cenário se altera por consequência da Lei terras e da abolição da escravatura (lei áurea) sem quaisquer mecanismos de proteção aos trabalhadores recém-libertos. Destaca-se ainda a política de imigração fundamentada à ideia do branqueamento da nação, como fator fundamental para que o negro perca o seu lugar no mercado de trabalho, perpetuando uma situação de fome e miséria, utilizando-se como alternativa a subsistência o refúgio em trabalhos precários nos extratos subalternos.

Não haviam propostas de programas ou projetos destinados à inclusão dos recém-libertos e seus descendentes no campo social, tampouco no político. Apesar disto, com os descendentes de africanos representando dois terços da população nacional no final do século XIX, a questão racial era tida como temática central neste momento no debate sobre desenvolvimento nacional. Entendeu-se que o embranquecimento seria uma condição imprescindível ao avanço e afirmação da nação, sendo a imigração uma etapa necessária neste processo. Deste modo, a temática racial promovida pela parcela majoritária da elite política nacional se empenhava não somente substituição da mão de obra do negro para os imigrantes, mas, sobretudo, na promoção da diluição da população negra no contexto nacional, que deveria ser extinta gradualmente (THEODORO 2008).

Conclui Theodoro (2008) que o mercado de trabalho nasce com uma ideologia de progresso nacional, baseando-se num ambiente de exclusão para os antigos escravizados, principalmente pobre e negro. Todavia, o autor também pontua que a sociedade brasileira, essencialmente desigual, tem convivido e se apoiado nesta desigualdade. Assim, embora o negro tenha sido deslocado do lugar central do sistema econômico e do trabalho, permanece como núcleo maior dos pobres, ocupando cargos e prestando serviços que atuam como uma espécie de ponto de apoio e reprodução da própria sociedade.

Uma vez apresentada uma breve análise da condição histórica do negro no mercado de trabalho, cabe atentar à possível causa que dificulta a sua ascensão nas corporações, resultando num já demonstrado tamanho desequilíbrio entre brancos e negros em cargos de chefia e direção, com sub-representatividade do negro nestes cargos, apesar de constituírem a maioria da população nacional.

Em uma ampla pesquisa realizada pelo IPEA denominada “As políticas públicas e a

desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição”, o economista e então diretor de cooperação e desenvolvimento do instituto, ressaltou racismo institucional como um dos problemas, dentre os fatores que devem ser considerados e postos em debate na discussão a respeito do combate ao racismo e igualdade de oportunidades entre brancos e negros (THEODORO 2008).

O autor aponta o racismo institucional como um fenômeno a ser enfrentado, pois resulta nas diferenças de oportunidades entre brancos e negros nas instituições e representa um obstáculo ao enfrentamento da desigualdade na agenda de políticas públicas de promoção da igualdade racial. (THEODORO 2008).

Almeida (2018) explora o conceito apresentado na primeira obra que utiliza o termo “institucional” como um adjetivo caracterizador de uma forma do racismo, trata-se do livro “Black Power: Politics of liberation in American”, dos autores Charles V. Hamilton e Kwame Ture, publicado em 1967, que tendo por base a sociedade americana, entendem o racismo institucional como “a aplicações de decisões e políticas sobre considerações de raça com o propósito de subordinar um grupo racial e manter o controle sobre esse grupo” (HALMILTON, KWANE *apud* ALMEIDA 2018 p. 33).

Explica Almeida (2018) que a concepção desta forma de racismo é tratada como o resultado do funcionamento das instituições, cujo elemento central é poder e o domínio exercido pela hegemonia dominante sobre a organização política e econômica da sociedade, que se consubstancia por meio da discriminação positiva ou negativa, a depender da raça. Os parâmetros discriminatórios se destinam a dificultar a ascensão social da população negra e manter a hegemonia branca em seu estado de poder. Este processo ocorre tanto nas instituições públicas, quanto nas privadas, na ocupação de cargos de chefia direção ou liderança, conforme citado pelo professor e explorado neste estudo.

Os mecanismos de manutenção do poder, bem como a sua atuação, podem ser alterados ao longo do tempo pelas instituições, que podem inclusive exercer concessões aos grupos desfavorecidos com intuito de se manter a hegemonia dominante branca. Tal condição permite alterar os padrões de funcionamento das instituições, podendo ser alterado, em primeiro lugar, a própria forma do racismo. E um exemplo de fator que provoca mudança é a promoção de políticas de ação afirmativa (ALMEIDA 2018).

Almeida (2018), acerca do racismo institucional, alerta que as concessões promovidas pela hegemonia dominante nas instituições, como as supracitadas ações afirmativas, acabam por implicar a modificação de regras e padrões de funcionamento e mecanismos de intervenção das instituições com o objetivo de se manter no poder. As mudanças ocorrem

porque as instituições não eliminam os conflitos originados pelos grupos raciais discriminados.

No ano de 2013 uma ação conjunta entre organizações feministas e antirracistas do Brasil, o Governo Federal e o Sistema das Nações Unidas no território nacional, o Instituto Mulher Negra elaborou o “Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional”. O guia tem a finalidade de oferecer elementos para novos indicadores, diagnósticos e planos de ação que possam contribuir com a formulação e programação de políticas públicas que enfrentem o fenômeno que se pretende combater (GELEDÉS 2013).

O estudo alerta sobre o racismo institucional também na iniciativa privada, ao tratar das contratações e oportunidades oferecidas no mercado de trabalho, atestando a desde já enorme desigualdade entre negros e brancos nos cargos de chefia e direção, pontuando sobre a produção desta forma de racismo que, dentre outros efeitos, perpetua a desigualdade como condição estruturante na sociedade brasileira (GELEDÉS 2013).

O racismo institucional como uma vertente de toda a questão racial, deve ser considerado um desafio a ser enfrentado, a fim de que sejam observados os princípios e objetivos nesta ordem democrática inaugurada pela Constituição Federal de 1988, como já analisado na primeira parte deste estudo. Para tanto, as supracitadas políticas públicas são imprescindíveis (THEODORO 2008).

Neste sentido, ao se debruçar a respeito das políticas públicas, Theodoro (2008) alerta que o combate à problemática racial deve provocar uma mudança de mentalidade em nosso país, reconhecendo a igualdade como um valor; a diversidade como irrecusável à formação nacional; e condenando o racismo, o preconceito e a discriminação racial. Neste sentido, cita a promoção de políticas de valorização da população negra, chamadas de ações valorativas. Esta políticas têm o intuito de combater as visões discriminatórias que advogam pela desigualdade, vez que apenas a legislação nacional que visa enfrentar a discriminação não se mostra suficiente e observando que a desigualdade racial é também um resultado de processos diversos.

Considerando que a ação valorizativa é um tipo de política, mas não a única, se faz necessário conceituar, classificar e entender as possíveis ações estatais indispensáveis para enfrentar a questão racial, as chamadas políticas públicas de promoção da igualdade racial.

Cabe iniciar descrevendo as conhecidas e já citadas políticas de ações afirmativas que, como explicam Jacound e Beghin (2002), são medidas direcionadas a grupos socialmente discriminados, objetivando a igualdade de oportunidades entre os cidadãos nos mais diversos setores da sociedade:

“(1) aumentando sua qualificação; (2) promovendo a melhoria de seu acesso ao mercado de trabalho; (3) apoiando as empresas de sua propriedade ou empresas que promovam a diversidade; e (4) garantindo sua participação nos meios de comunicação” (JACOUND, BEGHIN 2002, p. 48).

Conforme explica Gomes (2001) as ações afirmativas são definidas como políticas públicas e privadas que se destinam a neutralizar os efeitos da discriminação racial, em prevalência e concretização do princípio constitucional da igualdade material. Desta forma, servem de mecanismo jurídico do Estado, que atua ativamente contra as desigualdades sociais, dentre as quais se encontra a população negra no elo mais frágil, devendo ser beneficiada por estas políticas.

No entanto, Santos (2010) alerta que as ações afirmativas não são as únicas políticas que se destinam a promover a igualdade de oportunidades e combater o racismo e seus desdobramentos. Ao lado das já mencionadas ações afirmativas, há também as ações repressivas, assim como as também supracitadas ações valorizativas, conforme classificadas e explicadas por Jacound e Beghin (2002).

As ações repressivas são o conjunto de medidas que se destinam a combater um determinado ato discriminatório de maneira direta, como, por exemplo, oferecer uma ação penal em face de quem deixar de contratar um funcionário por causa de sua cor. Tais ações se utilizam da legislação, especialmente penal, como instrumento de enfrentamento, conforme declinadas detalhadamente no capítulo 1 deste estudo. Já as ações entendidas como valorizativas, são voltadas a toda a população e visam combater estereótipos preconceituosos e racistas construídos historicamente, por meio do reconhecimento e valorização da pluralidade étnica afro-brasileira, destacando a sua história e todas as contribuições a construção nacional (JACOUND, BEGHIN 2002).

Assim, compreendido os tipos de ações estatais que se locomovem para combater o racismo e a desigualdade racial, cabe mencionar a promoção dessas ações por parte do Poder Público após a formação do novo Estado Democrático da República Federativa do Brasil, especialmente no que se refere aos instrumentos governamentais voltados à inclusão, manutenção e ascensão do negro mercado de trabalho.

Após a promulgação e publicação da Constituição Federal no ano de 1988, a problemática racial no Brasil vem adquirindo um expressivo reconhecimento na esfera federal de governo desde meados da década de 1990, de modo que, em primeiro lugar, o Estado reconhece a existência da desigualdade racial. Em seguida, cria e estabelece uma série de

políticas públicas e medidas de combate à questão.

Destaca Lopez (2012) que as ações afirmativas passam a ser discutidas tanto pela agenda nacional, quanto na internacional, num momento posterior à 3ª Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerância, ocorrida em 2001, em Durban, na África do Sul, quando recolocado em debate a questão do racismo e das indispensáveis políticas públicas para enfrentá-lo.

No entanto, a partir da análise dos dados levantados no segundo capítulo deste estudo, os esforços estatais com a promoção das políticas públicas de repressão, valorização e afirmação não têm se mostrado suficientes para equilibrar a participação de negros e brancos em cargos de liderança, permanecendo uma enorme desigualdade racial, especialmente neste setor no âmbito do mercado de trabalho. Entretanto, tais políticas ainda se apresentam como melhores alternativas para combater a problemática, que devem ser adotadas e manejadas de maneira conjunta entre o Poder Público e as corporações (SANTOS 2021).

Tratando-se de tais políticas especificamente na esfera do mercado de trabalho, Santos (2021) entende ser imprescindível que as organizações viabilizem mecanismos que permitam atingir a igualdade de oportunidades, tendo a diversidade e a competência necessária como parte fundamental deste planejamento, discutindo com profundidades que cada instituição comporta para ampliar o acesso da população negra em suas dependências e estabelecendo uma política de valorização racial que seja nítida.

Para Santos (2021) o planejamento das instituições públicas e privadas deve incluir as políticas de ações afirmativas com o recorte racial, a fim de repensar os protocolos de atuação dos profissionais de relacionamento pessoal no interior das corporações com as respectivas ferramentas necessárias para tanto, com vistas à superação do racismo no ambiente de trabalho, por meio da isonomia de direitos.

Visando identificar potencialidades profissionais a serem desenvolvidas e os possíveis mecanismos que contribuem para discriminação racial no ambiente de trabalho, as instituições interessadas em diversidade podem investir em pesquisa dentro de suas próprias dependências. Assim, uma vez compreendida e compromissada para com a diversidade racial, a isonomia de direitos e o combate ao racismo, as corporações poderão promover políticas antirracistas que permitam a inclusão de trabalhadores negros em todas as estruturas da organização, incluindo os cargos de chefia, direção e liderança (SANTOS 2021).

5. CONCLUSÃO

Apesar dos avanços legislativos instituídos a partir da Constituição Federal de 1988, há uma acentuada desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, especialmente no que diz respeito aos cargos de chefia, direção e liderança, não havendo efetivamente a inserção da população negra nestes cargos. Confirma-se assim, a hipótese levantada no início do estudo.

O Estado se comprometeu a construir uma sociedade justa e solidária, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem de todos sem qualquer forma de discriminação. Contudo, apesar de todo o empenho demonstrado, após mais de trinta anos da promulgação do texto Constitucional, a população negra está sub-representada nos cargos de alto escalão, ocupando uma parcela minoritária destes cargos, mesmo constituindo o maior grupo populacional residente no país.

O racismo institucional se apresenta como uma das principais causas da desigualdade racial nas corporações, dificultando a inserção dos negros no mercado de trabalho brasileiro, bem como a ascensão deste grupo populacional aos cargos de liderança nas empresas.

Embora o Estado venha se movimentando por meio de políticas públicas de promoção da igualdade racial, estes esforços não apresentaram resultados significativos, até o momento, para equilibrar a ocupação de negros e brancos nos cargos de alto escalão, haja vista as estatísticas dispostas no segundo capítulo deste estudo.

Ainda assim, as políticas de ação afirmativa e valorizativa, além das de ação repressiva, tornam-se alternativas no combate ao racismo institucional e à desigualdade racial nos cargos de chefia, direção e liderança, no âmbito do mercado de trabalho.

A Constituição, tendo como objetivo declarado a busca pela igualdade e justiça social, alinhada aos compromissos assumidos perante a comunidade internacional e acompanhada pela legislação infraconstitucional, parece oferecer as bases legais necessárias para enfrentar a desigualdade racial no âmbito do mercado de trabalho.

No entanto, somente a previsão Constitucional não garante o cumprimento dos objetivos traçados no momento da formação deste Estado, tendo em vista que, no setor do mercado de trabalho abordado, não se pode dizer que há justiça social, tampouco igualdade.

Para além das disposições Constitucionais, o Estado deve se deslocar com eficiência para promover políticas públicas que promovam oportunidades de inclusão e ascensão da população negra aos cargos de chefia, direção e liderança e, as corporações, devem implementar as respectivas ações no interior de suas dependências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?*. Belo Horizonte (MG): Livramento 2018.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal nº 1988, de 05 de outubro de 1985. Brasília, DF 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 out. 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei 5452 de 01 de Maio de 1943: Consolidação de Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro RJ: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452. Acesso em: 07 out. 2021.
- BRASIL. Decreto nº 30.544/1954, de 14 de fevereiro de 1952. . Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1952. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 out. 2021
- BRASIL. Decreto nº. 678, de 06 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 6 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso: 07 out. 2021.
- BRASIL. Decreto nº 10.088 de 05 de novembro de 2019. Promulga as convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil. Brasília: Diário Oficial da União, 19 jan. 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso: 05 out. 2021.
- BRASIL. Decreto nº 19.841/1945, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Rio de Janeiro, Diário Oficial da União, 1945. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 13 out. 2021.
- BRASIL. Decreto nº. 65.810, de 08 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, Diário Oficial União, 8 dez. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso: 06 out. 2021.
- BRASIL. Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, 5 jan. 1989. Brasília Diário Oficial da União, , 08 dez. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em 06 out.. 2021.
- 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. . Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-

2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

ETHOS. Instituto. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas ações afirmativas. 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf. Acesso em 11 out. 2021.

GELEDÉS. INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional: Trama Design, 2013. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 26 de out. 2021.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igual: o direito como instrumento de transformação social. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. Disponível em: https://bradonegro.com/content/arquivo/11122018_205135.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41.2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 10 out. 2021.

IIRE. ÍNDICE DE IGUALDADE RACIAL NAS EMPRESAS. 2020. Disponível em: <https://iniciativaempresarial.com.br/wp-content/uploads/2021/05/indice-de-igualdade-racial-nas-empresas.pdf>. Acesso em: 11 de out. 2021.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA APLICADA. Mercado de Trabalho: análise e conjuntura. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf. Acesso em 10 de out. 2021.

JACCOUD, Luciana de Barros; BEGHIN, Nathalie. Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental. Brasília: IPEA, 2002. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9164/1/Desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em 25 out. 2021.

LOCOMOTIVA. Racismo no Brasil. 2021. Disponível em: <https://naovamosesquecer.com.br/downloads/pesquisa-racismo-brasil.pdf>. Acesso em: 26 out. 2021.

LÓPEZ, L.C. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. Interface - Comunic., Saude, Educ., v.16, n.40, p.121-34, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/hxpmJ5PB3XsWkHZNwrHv4Dv/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 22 out. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 970 p.

OEA. O Brasil ratificou a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância na. OEA, Mais direitos para mais pessoas. 28, maio, 2021. Disponível em: https://www.oas.org/pt/centro_midia/fotonoticia.asp?sCodigo=FNP-

100850. Acesso em: 06 out. 2021.

OEA Organização dos Estados Americanos. Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância. 2013.

Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf Acesso: 06 out. 2021.

PETRUCCELLI, José Luis. SABOIA, Ana Lucia. Características Étnicas Raciais da População. Classificação e Identidades. 2013. (IBGE). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>. Acesso em 11 out. 2021.

SIMÕES, André. ATHIAS, Leonardo. BOTELHO, Luanda. Panorâmana Nacional e Internacional da Produção de indicadores sociais. 2018. (IBGE) Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101562.pdf>. Acesso em: 24 out 2021.

SANTOS, Júlio Cesar Silva. Racismo institucional e relações de trabalho no Brasil. 2021. 245 f. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/4853/5/JULIO%20CESAR%20SILVA%20SANTOS.pdf>. Acesso em: 28 out. 2021.

SANTOS, Sales Augusto dos. Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial, Questão Racial, Mercado de Trabalho e Justiça Trabalhista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, p. 72-103, 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18076/003_santos.pdf?sequence=4. Acesso em: 20 out. 2021.

SILVA, René Marc da Costa. Constituição de 1988 e a Discriminação Racial e de Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. **International Law**, Revista Colombiana de Derecho Internacional, Bogotá, v. 23, p. 235-266, jul. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n23/n23a08.pdf>. Acesso em: 08 maios 2021.


THEODORO, Mario. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Sergei-Soares/publication/330401587_A_Demografia_da_Cor_A_Composicao_da_Populacao_Brasileira/links/5c3e676592851c22a3785b01/A-Demografia-da-Cor-A-Composicao-da-Populacao-Brasileira.pdf. Acesso em: 15 out. 2021.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Josias dos Santos Costa Junior
discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito,
matrícula nº (inserir TIA) 41836480, período (inserir período) NOTURNO, turma (inserir turma), tendo realizado o
TCC com o título: A Ocupação da População Negra no Mercado de Trabalho Brasileiro em cargos de chefia e liderança
sob a orientação do(a) Professor(a) Silvio Luiz de Almeida
declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para
confeção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio
de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.
Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes
às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos
autorais de obras utilizadas na confeção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de
natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a
conclusão do curso.

São Paulo, 12 de Maio 2021


Assinatura do discente