

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

FACULDADE DE DIREITO

FELIPE DA SILVA CORRALO CHAGAS

**RACISMO, MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E AS BARREIRAS RACIAIS
INVISÍVEIS: PODEMOS FALAR QUE A RAÇA É IRRELEVANTE NOS
PROCESSOS DE PROMOÇÃO E CONTRATAÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO?**

São Paulo

2021

FELIPE DA SILVA CORRALO CHAGAS

RACISMO, MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E AS BARREIRAS RACIAIS
INVISÍVEIS: PODEMOS FALAR QUE A RAÇA É IRRELEVANTE NOS PROCESSOS
DE PROMOÇÃO E CONTRATAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

Trabalho de Graduação Interdisciplinar
apresentado como requisito para obtenção
do título de Bacharel no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Orientador: Prof. Dr. Adilson José Moreira

São Paulo

2021

FELIPE DA SILVA CORRALO CHAGAS

RACISMO, MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E AS BARREIRAS RACIAIS
INVISÍVEIS: PODEMOS FALAR QUE A RAÇA É IRRELEVANTE NOS PROCESSOS
DE PROMOÇÃO E CONTRATAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu querido orientador, Professor Adilson José Moreira, por todo o apoio intelectual e moral ao longo desta jornada, seu apoio foi de enorme valia e fundamental para a conclusão deste trabalho.

Agradeço à minha mãe Christiane, aos meus irmãos Victória e Lucas, minha Vó Vera, minha querida Marida e à minha madrinha Luciana, sem vocês não seria possível a conclusão desta etapa da minha vida.

Não poderia deixar de agradecer à Nina Feres, companheira de todas horas, seu apoio e carinho nesta etapa foram essenciais.

Agradeço aos meus amigos de toda vida, Guilherme Hayama e Luan, que sempre me apoiaram em todos os momentos, vocês são parte desta conquista.

Aos meus amigos Sergio e Guilherme Martinez. A amizade e o acolhimento de vocês desde o início do curso foi elemento essencial nessa caminhada, levarei nossa amizade para o resto de minha vida. Não poderia deixar de agradecer ao resto da turma que me rendeu ótimos e inesquecíveis momentos ao longo dessa jornada: Guilherme K, Kaue, Diego de Abreu, Camila e Gabriel, amizades que certamente também levarei por toda a vida.

Agradeço à Marjorie, amiga de todas as horas, sua amizade foi importante e essencial nesta etapa da minha vida.

Agradeço à minha querida chefe Karla Louro por todo o suporte na vida profissional, amizade e compreensão. A certeza de estar aprendendo corretamente o meu ofício e que poderia contar sempre com seu apoio foi essencial para a conclusão do curso e deste trabalho.

“Elevador é quase um templo
Exemplo pra minar teu sono
Sai desse compromisso
Não vai no de serviço
Se o social tem dono, não vai.”

(Identidade – Jorge Aragão)

RACISMO, MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E AS BARREIRAS RACIAIS
INVISÍVEIS: PODEMOS FALAR QUE A RAÇA É IRRELEVANTE NOS PROCESSOS
DE PROMOÇÃO E CONTRATAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

Felipe da Silva Corralo Chagas¹

RESUMO: Os dados oficiais do Brasil demonstram disparidade salarial para empregados brancos e negros com o mesmo nível escolar, falta de representação da população negra nos cargos de chefia e prevalência da população negra no chamado trabalho informal. Não obstante os dados estatísticos, a compreensão mais habitual da problemática do racismo no mercado de trabalho parte do pressuposto da discriminação direta ou de uma disparidade de classe. A partir do estudo das teorias da discriminação, da psicologia social da discriminação e das relações raciais, este trabalho pretende contribuir para o debate e estudo dos mecanismos da discriminação no mercado de trabalho. Analisaremos o funcionamento de mecanismos psicológicos que agem de forma automática (vieses), o fenômeno do favoritismo de grupo e a dinâmica por trás dos estereótipos, para verificar se as escolhas e impressões no âmbito do mercado de trabalho são feitas de forma consciente, racionais e meritocráticas.

Palavras-chave: Racismo. Mercado de Trabalho. Vieses. Favoritismo de Grupo. Mito da Meritocracia.

ABSTRACT: The official Brazilian data shows the wage gap for white and black employees with the same school level, lack of representation of the black population on leadership positions and the prevalence of the black population on informal works. However, the statistical data, the most usual comprehension on the problematics of racism on the labor market begins with the assumption of the straight discrimination or of a class discrimination. Starting on the study of the theory of discrimination, the social psychology of discrimination and the racial relations, this work intends to contribute on the debate and study of the discrimination mechanisms on the labor market. We will analyze the operation of psychological mechanisms that behave in an automatic way (bias), the phenomenon of ingroup favoritism and the dynamic behind the stereotypes, to verify if the chooses and impressions on the labor market are made with conscience, rationality and meritocratically.

Keywords: Racism. Labor Market. Bias. Ingroup Favoritism. Myth of Meritocracy.

¹Graduando da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, e-mail: felipecorralo@hotmail.com

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Discriminação direta, discriminação indireta e discriminação organizacional; 2.1 O que é discriminação? 2.1.2 Discriminação positiva e discriminação negativa. 2.2; Discriminação direta e discriminação indireta; 2.3 Discriminação organizacional; 2.4 Jurisprudência (formas de discriminação na jurisprudência); 3. A psicologia social da discriminação; 3.1 Esquemas mentais, preconceito e estereótipos; 3.2 Estigmas, vieses psicológicos e heurística da disponibilidade; 3.3 O fenômeno do favoritismo de grupo; 4. Disparidades raciais no mercado de trabalho; 4.1 Raça e trabalho; 4.2 Racismo e trabalho; 4.3 Racismo e vieses psicológicos; 4.4 Racismo e favoritismo de grupo; 4.5 Privilégio e o mito da meritocracia; 5. Conclusão; 6 Referências Bibliográficas.

1. Introdução

Neste trabalho serão abordadas as formas e mecanismos do racismo no mercado de trabalho. A compreensão habitual da problemática do racismo no mercado de trabalho sempre parte do pressuposto da discriminação direta ou de uma disparidade de classe (o problema estaria diretamente ligado a pobreza dos negros).²

Analisando a realidade fática e a vida real em nosso país, muito embora a nossa Constituição Federal tenha estabelecido como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa³ não podemos falar que as pessoas negras em nosso país usufruam plenamente de tal fundamento, pois, conforme veremos mais abaixo, a população negra está sempre excluída das posições mais privilegiadas do mercado de trabalho, seja pela falta de representação em cargos de chefia, pela diferença de salário para empregados brancos e negros com o mesmo nível escolar ou pela prevalência da população negra no chamado trabalho informal, todos os números que veremos apontam uma desproporcionalidade entre a quantidade de pessoas negras e sua representação no mercado de trabalho.⁴

²BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo:** branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 28, 2002.

³O artigo I da Constituição Federal de 1988 estabelece: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.” (BRASIL, 1988, s/pg.).

⁴IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica** n.41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 10/02/2021.

A nossa Carta Magna coloca como objetivo do Estado brasileiro a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem estar de todos contra qualquer forma de discriminação.⁵ Porém, tais fundamentos e objetivos da República claramente carecem de uma interpretação e implementação ativa do princípio da igualdade, pois a noção corrente de igualdade formal e meramente burocrática não é capaz de combater os meios com que o racismo opera, valorando negativamente minorias raciais e promovendo a desigualdade de status entre os grupos sociais,⁶ o que acarreta, como visto a seguir, em uma desigualdade enorme entre negros e brancos no campo da remuneração profissional e distribuição de cargos de liderança no mercado de trabalho. Embora haja ciência por parte dos intelectuais e juristas da diferença do conceito de igualdade formal e igualdade material, grande parte dos que ocupam posições privilegiadas em nosso país continuam pregando, no que concerne à questão da raça, o mito da democracia racial, mito este que ilide uma igualdade de status entre negros e brancos no nosso país, reduzindo as questões ligadas à desigualdade da população negra à questão de classe social. Esta retirada equivocada da raça como fator de desigualdade legitima a defesa de políticas de combate a desigualdade inócuas, visto que são norteadas por uma igualdade formal que ignora a raça como fator gerador de preconceito e desigualdade. Tal mitologia da democracia racial impede, portanto, o reconhecimento da existência do privilégio branco e o seu questionamento.⁷

Várias estatísticas do Brasil apontam para uma disparidade entre a renda média das pessoas brancas e negras em ocupações formais e em ocupações informais. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do ano de 2018, realizada pelo IBGE, a renda média das pessoas brancas em ocupações formais no Brasil é de R\$ 3.282. Já a renda média das pessoas pretas ou pardas na mesma situação é de R\$ 2.082. Entre as pessoas em

⁵O artigo 3º da Constituição Federal de 1988 diz: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - *construir uma sociedade livre, justa e solidária*; II - *garantir o desenvolvimento nacional*; III - *erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais*; IV - *promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*.”

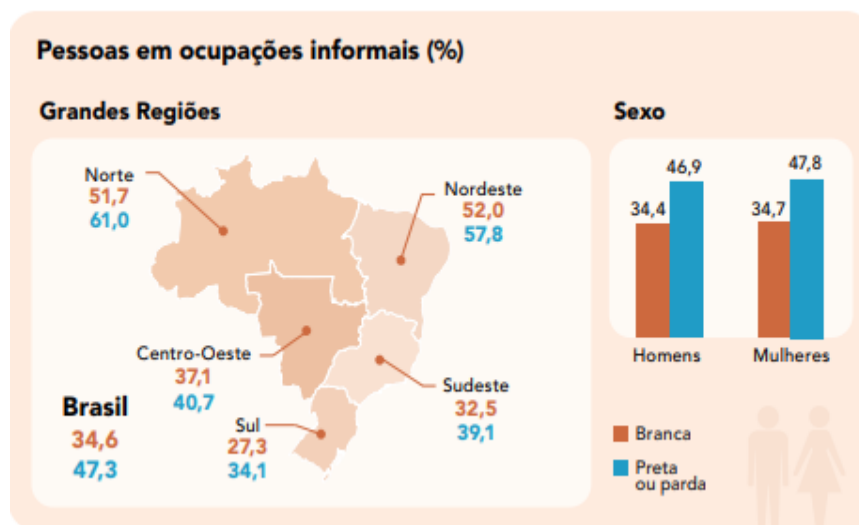
⁶MOREIRA, Adilson José. **Pensando Como Um Negro**: Ensaio de Hermenêutica Jurídica. Revista de Direito Brasileira. V. 18, N7. p. 404. 2017.

⁷MOREIRA, Adilson José. **Pensando Como Um Negro**: Ensaio de Hermenêutica Jurídica. Revista de Direito Brasileira. V. 18, N7. P 401. 2017.

ocupações informais a renda média da população branca é de R\$ 1.814, já de pretos e pardos o valor médio cai para R\$ 1.050.⁸

A mesma Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do ano de 2018 aponta para outra flagrante disparidade. Em todas as regiões do país o número de pessoas pretas e pardas que desempenham seu trabalho em ocupações informais é sempre maior do que o número de pessoas brancas desempenhando ocupações informais. Vejamos o quadro gráfico exemplificativo do IBGE:

Ilustração 1: Pessoas em ocupações informais (%)

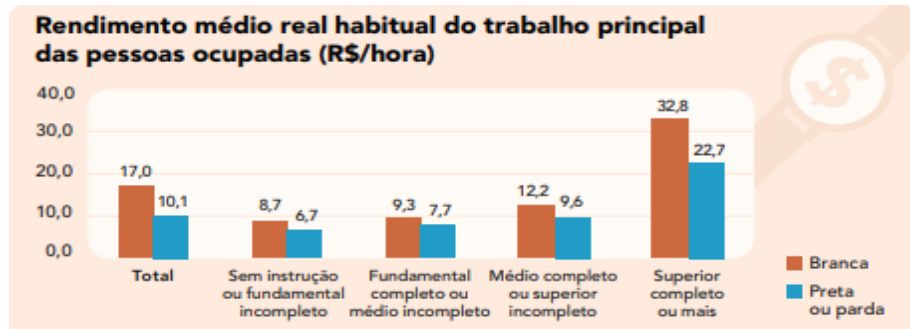


Fonte: IBGE, 2019

Quando a mesma pesquisa compara o rendimento médio de pessoas ocupadas por escolaridade, a disparidade resiste, mesmo em se tratando de pessoas na mesma condição de formação educacional formal, uma vez que o salário dos pretos e pardos sempre é menor do que de seus pares brancos com a mesma formação escolar. Analisemos:

⁸IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica** n.41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 10/02/2021.

Ilustração 2: Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$/hora)



Fonte: IBGE, 2019

A publicação do IBGE intitulada Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.41 ainda aponta em seus quadros exemplificativos outra enorme disparidade: Os quadros gerenciais são majoritariamente ocupados por pessoas brancas. Mais precisamente, 68,6% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por Brancos, enquanto apenas 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas negras.⁹

Confirmando a disparidade entre raça, salário e cargos de gestão, recentemente a gigante empresa de varejo brasileira Magazine Luiza lançou um programa de trainee apenas para pessoas negras. Em entrevista ao site de notícias UOL,¹⁰ a executiva da empresa Sr.^a Patricia Pugas informou os motivos pelos quais a empresa tomou a deste programa. Segundo informado pela executiva, após uma pesquisa profunda sobre diversidade e inclusão ocorrida no final do ano de 2019, a empresa estimou que cerca de 53% do seu quadro de funcionários é negro. Porém, apenas 16% desses funcionários negros exercem algum tipo de cargo de liderança.

O lançamento deste programa causou um enorme impacto na sociedade brasileira. Todos os tipos de opiniões foram lançadas nas redes sociais. Muitas pessoas contrárias ao programa afirmam fervorosamente tratar-se de racismo reverso, e que tal situação feriria o princípio da igualdade. Outras argumentam que até há uma desigualdade a ser enfrentada por trabalhadores negros, contudo, esta desigualdade seria a mesma enfrentada por brancos pobres: a falta de formação escolar e acadêmica acarretada pela vulnerabilidade financeira. Chegou-se ainda ao absurdo de um defensor público da união, isoladamente, propor uma ação

⁹IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.41.** Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 10/02/2021.

¹⁰FUTEMA, Fabiana. **Magalu: Trainee para negros corrige distorções que não é benéfica para os negócios.** Em: UOL, 2020. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/12978_magalu-trainee-para-negros-corrige-distorcao-que-nao-e-benefica-para-os-negocios.html Acesso em: 10/02/2021.

civil pública, requerendo a suspensão do programa e o pagamento de danos morais pela empresa, sob o argumento de que o programa de trainees para jovens negros era discriminatório e violava o direito de milhões de trabalhadores.¹¹

Toda essa repercussão na sociedade brasileira nos mostra que, embora todos os dados estatísticos apontem a existência de uma grande disparidade na distribuição das vagas de emprego e enormes diferenças salariais entre pessoas negras e brancas, tanto para trabalhadores informais quanto para trabalhadores formais com o mesmo nível educacional, grande parte da população brasileira não percebe tal abismo racial no mercado de trabalho como uma manifestação do racismo. Conforme pesquisa realizada pela Oxfam Brasil e Datafolha, menos da metade dos entrevistados (46%) concordam que negros ganham menos por serem negros. Tal pesquisa ainda nos mostra que a maioria dos entrevistados entendem a desigualdade, sobretudo, como uma diferença socioeconômica.¹²

A doutrina da neutralidade racial ou democracia racial provém de uma narrativa baseada na crença de que a raça não teria relevância na nossa sociedade. Neste caso o racismo não seria dado como inexistente, porém seria manifestado apenas de maneira individual, destoando assim do que seria o padrão moral da sociedade brasileira.¹³ No mesmo sentido, as teorias da discriminação direta e indireta não são capazes de isoladamente explicarem o porquê os negros ainda continuam marginalizados no mercado de trabalho brasileiro.¹⁴ Isso porque, sob a ótica do senso comum do branco médio brasileiro, detentor de privilégios decorrente de sua raça, pessoas que são submetidas à um processo seletivo baseado em análise de formação e capacidade técnica estariam concorrendo de maneira igualitária e através de um processo meritocrático.¹⁵

Desta forma, este estudo destina-se a compreender e demonstrar os mecanismos pelos quais o racismo se dá das maneiras mais invisíveis, seja pelo privilégio branco ou de maneira inconsciente, não só manifestado como fenômeno individual, mas como um mecanismo social

¹¹BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Ação Civil Pública No. 0000790-37.2020.5.10.0015**, 15ª Vara do Trabalho de Brasília – Distrito Federal. Até o dia 10/11/2020 a ação ainda não havia sido julgada.

¹²OXFAM BRASIL. **Pesquisa Nós e as Desigualdades**: percepções sobre desigualdades no Brasil. Publicada em 6 de dezembro de 2017. p. 10- 31. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/pesquisa-nos-e-as-desigualdades/pesquisa-nos-e-as-desigualdades-2017/?_ga=2.130947782.813082766.1621461403-1109343894.1619908084. Acesso em: 20/02/2021.

¹³MOREIRA, Adilson José. **Direito, poder, ideologia**: discurso jurídico como narrativa cultural. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro. Volume 08, N. 2, p. 830-868. 2017.

¹⁴MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Caso do Direito: Justificando, p.18, 2017.

¹⁵DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p. 156 - 157, 2004.

que culmina na manutenção dos privilégios, do status financeiro, social e de domínio da raça branca no mercado de trabalho, tendo em vista que os brancos possuem sempre a maior parte dos cargos de maior salário, status social e cargos de gestão.

O Brasil comporta uma enorme disparidade racial no mercado de trabalho tanto no sentido de empregabilidade, tanto na remuneração e nos cargos de quem já está empregado.

Isto posto, analisando os dados do mercado de trabalho e a demografia racial do país, em uma nação na qual 54% da sua população é negra ou parda,¹⁶ a distribuição da renda advinda do mercado de trabalho no Brasil é flagrantemente desigual ao ser analisada pelo critério da raça.

Ainda que se argumente que a raça não tem relevância no Brasil (ideia muito frequente em um país marcado pela doutrina da neutralidade racial) e que o principal problema nacional em relação à desigualdade material dos negros é apenas de cunho econômico, tal argumento não se sustenta. Se assim fosse, qual seria a razão de tamanha disparidade entre os salários de brancos em comparação a pretos e pardos possuidores do mesmo nível escolar?

No mesmo sentido, por qual motivo empresas como a Magazine Luiza teriam mais da metade de funcionários negros em seus quadros, mas apenas 16% de seus funcionários negros exercendo algum tipo de cargo de liderança?

Por qual razão em um país com 54% da população preta é representado nos cargos gerenciais do mercado de trabalho apenas pela parcela de 29.9% destes cargos?¹⁷

Em um país que atravessou séculos de escravidão o inconsciente coletivo e os estereótipos descritivos e prescritivos¹⁸ sobre pessoas negras são embasados na igualdade de status entre negros e brancos?

Além das barreiras objetivas para encontrar uma vaga no mercado de trabalho (como formação escolar, experiência anterior, mobilidade do domicílio até o local de trabalho) os negros podem encontrar outras barreiras decorrentes da análise subjetiva da pessoa que está lhes avaliando para uma eventual vaga?

¹⁶IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Síntese dos Dados 2015**. 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf> Acesso em: 10/02/2021.

¹⁷IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica n.41**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 10/02/2021.

¹⁸MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Caso do Direito: Justificando, pp 41-46, 2017.

Enfim, a problemática principal desta pesquisa é a análise da seguinte questão: devemos partir do pressuposto que grupos minoritários como a população negra brasileira são submetidos a critérios avaliativos fundamentalmente objetivos e meritocráticos? Ou seja, uma minoria estigmatizada é avaliada e classificada em critérios objetivos e meritocráticos para ingressar no mercado de trabalho? No mesmo sentido, a identidade racial entre empregadores e candidatos exerceria algum papel no processo de contratação ou promoção?

Dada a desigualdade racial do Brasil, evidenciada pelos dados oficiais de institutos governamentais como o IBGE, faz-se necessário uma análise e uma investigação sobre quais são as causas e fatores que mantém tamanha desigualdade de status econômico e social da população negra e parda brasileira.

As últimas manifestações sobre o caso do programa de trainee da Magazine Luiza implicam na seguinte questão: se boa parte da população acha que tal medida é discriminatória e que o mercado de trabalho é extremamente meritocrático em suas seleções, contrariando os dados oficiais sobre a diferença salarial em função da raça, não haveriam mecanismos de manutenção do racismo que são invisíveis aos olhos de boa parte da população?

Defender que o mercado de trabalho é meritocrático e, conseqüentemente, que as desigualdades salariais e de distribuição de cargos também assim o são, culmina, por consequência, na valorização positiva da raça branca, que meritocraticamente teria conquistado as melhores posições no mercado de trabalho, valorando assim, negativamente os trabalhadores negros, que não teriam conseguido as melhores posições e receberiam salários menores em relação aos seus pares brancos também por meritocracia, ou seja, lhes colando o rótulo de classe de pessoas menos competentes. Tendo em vista toda a problemática exposta, este trabalho visa dar luz e importância ao endosso a atitudes igualitárias e a conscientização dos sujeitos acerca da possibilidade de mecanismos psicológicos tornarem suas escolhas parciais e discriminatórias, tendo em vista que a ciência da possibilidade de parcialidade e a motivação necessária se mostraram capazes de evitar de alguma forma a influência dos estereótipos e do preconceito no julgamento dos sujeitos.¹⁹

Este trabalho tem como objetivo dar cor à invisibilidade com que agem os mecanismos de discriminação racial e manutenção de privilégios que não são notados pelos olhos mais desatentos. Isso porque, apenas poderemos combater os mecanismos de

¹⁹DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p. 157 - 158, 2004.

discriminação de vieses mais psicológicos, estruturais e ideológicos se for posto à tona os meios e estruturas pelas quais essa discriminação mais invisível age. Tendo em vista que, antagonicamente, os próprios olhos desatentos aos aspectos mais subjetivos e estruturais do racismo podem ser um mecanismo criado pela própria estrutura social da chamada branquitude, que, ao normalizar a ideia meritocrática para justificar as posições no mercado de trabalho, normaliza assim os interesses, necessidades e valores dos racializados como brancos,²⁰ desta forma este projeto visa: a) entender a forma com que os estereótipos agem inconscientemente na escolha dos agentes que realizam as seleções de trabalho ou dos próprios empregadores; b) entender como se dá a manutenção do status quo no mercado de trabalho por meio do favoritismo de grupo²¹ e dos privilégios sociais;²² c) Desconstruir a defesa da meritocracia estrita defendida normalmente pelos sujeitos privilegiados,²³ pois este mito faz com que pessoas brancas tenham a falsa ideia que ao competir por uma vaga com uma pessoa negra os dois são avaliados objetivamente apenas por suas competências, escondendo assim um amplo sistema de opressão racial; d) trazer à tona a existência de formas de discriminação inconsciente e sistêmica no mercado de trabalho e justificar assim a constitucionalidade de medidas legais e privadas para o combate às formas “invisíveis” de discriminação racial e defender uma interpretação da princípio da igualdade de cunho libertador, que vise combater os elementos que funcionam de forma a perpetuar a desigualdade racial.

O presente trabalho visa compreender os fatores psicológicos e socioculturais aos quais os agentes contratantes do mercado de trabalho estão sujeitos na hora de avaliarem pessoas negras. Nesta toada, a hipótese com a qual será trabalhado é a de que inviável a narrativa de que os negros no Brasil são submetidos aos mesmos critérios de avaliação e valoração do que pessoas brancas. Como consequência, temos a ocorrência da discriminação, perpetuando a desigualdade que experiencia a raça negra há tanto tempo, e contrariando os mandamentos constitucionais de erradicação da desigualdade, pobreza e da discriminação.

Os marcos teóricos serão: a teoria da discriminação, a psicologia social da discriminação e os vieses ou associações cognitivas implícitas e estereótipos, assuntos tratados principalmente sob a luz da obra do jurista e psicólogo Adilson Moreira, sendo a

²⁰OWEN, David S. **Towards a critical theory of whiteness**. Philosophy and Social Criticism, v.33, n2, p. 206, 2007.

²¹DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p. 161, 2004.

²²BLAKE, Linda L.; STONE, David. **Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege**. Journal of Multicultural Counseling and Development, v. 33, p 243 - 247, 2005.

²³MOREIRA, Adilson José; NETO, João Demérito Calfat. **O que é discriminação?** p.34. No prelo.

obra *Tratado de Direito Antidiscriminatório*²⁴ de suma importância para conceituação e entendimento de pontos centrais sobre o tema, a teoria do favorecimento de grupo e a teoria do privilégio, contando sempre com a base da teoria racial crítica e do racismo estrutural e levando em conta as teorias psicológicas referentes aos estereótipos descritivos e prescritivos.

A teoria do favorecimento de grupo demonstra a forma como os grupos mais favorecidos, no nosso caso o grupo racialmente dominante (das pessoas brancas), por meio de um mecanismo de preferência muitas vezes implícitas, ou seja, preferências não demonstradas de forma objetiva, na maioria das vezes inconsciente, exibem sempre uma preferência para o seu grupo interno e preconceito para os grupos externos (menos favorecidos). Esta teoria também demonstra que, grupos menos favorecidos socialmente tendem a apresentar menos preferências implícitas ao seu próprio grupo e mais para o grupo socialmente dominante. Logo, em suma, o fenômeno do favoritismo de grupo acaba sendo um mecanismo de manutenção dos privilégios sociais, pois, mesmo de forma inconsciente, sempre é favorecida a percepção de indivíduos do grupo dominante como figuras melhores que do grupo desfavorecido.

O favoritismo se dá através das impressões culturais e estereótipos que apreendemos em nossa sociedade. Desta forma, mesmo sujeitos não explicitamente preconceituosos demonstram fortemente o favoritismo de grupo, é o chamado preconceito implícito. Em livre tradução, nas palavras de Dasgupta:

Na medida em que as atitudes e crenças implícitas funcionam como quaisquer outras atitudes e crenças, é improvável que permaneçam confinados à mente, mas em vez disso, deve se difundir nos julgamentos, decisões e comportamento das pessoas de maneiras que mantem as desigualdades e hierarquias sociais e, às vezes, até as agrava. A ideia de que preconceitos e estereótipos implícitos têm o potencial de moldar o comportamento impulsionou a pesquisa em uma nova direção que se concentra em testar o “link” entre tais atitudes e vários tipos de comportamento, julgamentos e decisões (tradução nossa).²⁵

²⁴MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente. 2020.

²⁵DASGUPTA, N. **Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations**. Social Justice Research, Vol.17 No (2), pp. 150 - 151, 2004.

Já o conceito de privilégio nos ajudará a compreender como pode ocorrer a opressão por meio do não acesso à direitos e vantagens, conforme nos conta Linda Black e David Stone.²⁶

Também se faz interessante o uso da Heurística da disponibilidade,²⁷ que decorre da constatação de que nós tendemos a avaliar a probabilidade da ocorrência de um evento de acordo com a facilidade que vemos eventos similares. Ou seja, por meio desse funcionamento heurístico, os estereótipos podem agir e assim criar vieses cognitivos, pois, no caso dessa pesquisa, o grupo racial dominante, por ser extremamente segregado e ter pouquíssimo contato com as minorias raciais, baseia a sua percepção pelas informações que mais vê sobre os grupos que não tem muito contato (pessoas negras), ou seja, as pessoas brancas baseiam sua percepção das pessoas negras através de classificações e estereótipos culturais sobre os negros.

Este trabalho utilizará dois métodos de investigação. Farei uso da pesquisa bibliográfica e da pesquisa de dados estatísticos. Após uma melhor compreensão do tema, será desenvolvida uma espécie de descoberta dos meios menos visíveis pelos quais operam a discriminação racial no Brasil, bem como analisaremos suas implicações jurídicas no sentido de ser um óbice à igualdade e a emancipação econômica e social dos negros no Brasil.

Ao final do trabalho será estruturada uma análise sobre o tema com os seguintes enfoques: como as formas de discriminação mais invisíveis e ligadas ao inconsciente se dão; a desconstrução do mito da meritocracia no mercado de trabalho brasileiro; as implicações socioeconômicas e de status social provenientes da discriminação e opressão racial no campo do mercado de trabalho, relacionada a mecanismos de discriminação racial mais invisíveis como o mecanismo do privilégio e de caráter mais psicológico sob a ótica do favoritismo de grupo, estereótipos e a heurística da disponibilidade.

2. Discriminação direta, discriminação indireta e discriminação organizacional

2.1 O que é discriminação?

De início, indispensável a explicação do que é discriminação. A palavra discriminação possui diversos significados. Dentre estes, o significado mais amplo é que discriminar é

²⁶BLACK, Linda; STONE, David. **Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege.** Journal of Multicultural Counseling and Development, vol. 33, n. 2, 2009, p. 243.

²⁷SILVEIRA, Alexandre Di Miceli. **Ética Empresarial na Prática** – Soluções para Gestão e Governança no Século XXI. São Paulo Editora Alta Books; 1ª edição, 2017.

distinguir ou classificar algo partindo de algum critério. Porém, tal significado amplo não é o mais usualmente atribuído à palavra discriminação. Atualmente a palavra discriminação tem uma conotação negativa, sugerindo que um sujeito foi tratado de maneira arbitrária. No âmbito jurídico os dois significados se fazem presentes, existindo, no primeiro caso, com o sentido da categorização de sujeitos a partir de um determinado critério, para partindo dessa categorização ou classificação atribuir alguma consequência, sendo essa discriminação feita visando atingir algum interesse. No segundo caso, a palavra discriminação é usada para indicar que algum sujeito impõe um tratamento arbitrário a outro, tendo como base um julgamento moral negativo em relação ao sujeito discriminado.²⁸

Ainda, a palavra discriminação tem nos dias de hoje sentido mais complexo, tendo em vista que as formas e mecanismo que culminam na exclusão e tratamento desvantajoso a certos grupos nem sempre tem em sua origem atos intencionais. Neste sentido, a palavra é usada para indicar práticas de certas instituições que não se esforçam e ou não elaboram nenhum tipo de medida para garantir a representação de variados grupos em sua composição. A palavra discriminação também é usada para indicar a exclusão sofrida por certos indivíduos que contam que a sua exclusão tem causa na convergência de vários tipos de discriminação, o que fortalece uma a posição de subordinação constante. O termo também é usado quando certas normas consideradas neutras impactam negativamente um grupo de pessoas. Nesta hipótese não há uma classificação a partir de um critério ou característica, porém há um impacto negativo e um agravamento da situação de exclusão do indivíduo que sofre com o impacto das normas consideradas neutras. Logo, a palavra discriminação e estes seus diferentes significados descrevem sujeitos ou grupos em situação desvantajosa, acarretada por atos intencionais ou não, não podendo assim a discriminação ser atribuída sempre a intencionalidade dos indivíduos.²⁹

2.1.2 Discriminação positiva e discriminação negativa

A discriminação negativa é por natureza um tratamento arbitrário. Nele, o agente discriminador (público ou privado) trata o indivíduo de maneira injusta e ilegítima, com

²⁸MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p.326. 2020.

²⁹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p.326 – 327. 2020.

arbitrariedade e baseado normalmente em estigmas culturais.³⁰ Este tipo de discriminação concorre de maneira central para a manutenção da subordinação de certo grupo estigmatizado e ou vulnerável, e por muitas vezes tem como base estereótipos e julgamento moral negativo.

Porém a discriminação entre indivíduos não significa necessariamente a ocorrência de um tratamento arbitrário ou desvantajoso. Por exemplo, para a criação de medidas governamentais que busquem o combate à alguma espécie de tratamento desvantajoso ou vulnerabilidade, é necessário que seja feita a distinção entre indivíduos através de um critério, ou seja, é necessário que ocorra a discriminação dos indivíduos que deverão ser atingidos por tais medidas.³¹ Desta forma, há a discriminação dos indivíduos e o tratamento desigual, porém, a vantagem que é atribuída não é de forma alguma indevida, tendo em vista que o objetivo é o combate ao tratamento desigual sofrido por um grupo com histórico de desvantagem ou a cessação de uma situação de vulnerabilidade. Este tipo de discriminação é chamada de discriminação positiva.

A discriminação positiva acarreta em vantagem com justificativa legal e objetivo moralmente aceito. Este tipo de discriminação positiva visa a reversão de processos de marginalização que perpetuam a desigualdade de certos grupos,³² podendo também visar a proteção de pessoas ou grupos com condições específicas que lhes colocam em uma posição de desvantagem.³³

Em relação à primeira hipótese, um exemplo de discriminação positiva deste tipo são as políticas auto afirmativas que tem como mecanismo as cotas raciais em universidades públicas. Neste caso tal mecanismo visa combater os efeitos causados pela discriminação racial. Tendo em vista que o problema da discriminação racial, que é o tema deste trabalho, não traz apenas uma desigualdade material como consequência, mas também acarreta uma hierarquia de valor entre os membros do grupo racial dominante e o grupo estigmatizado, as discriminações positivas destinadas ao combate da discriminação racial não devem se atentar apenas as desigualdades materiais causadas pela discriminação racial.³⁴ Neste sentido, se faz necessária uma compreensão um pouco mais aprofundada de como as ações afirmativas agem no combate as diferentes causas e consequências da discriminação racial.

³⁰MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Caso do Direito: Justificando, p. 30-31, 2017.

³¹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório.** São Paulo: Editora Contracorrente, p.326 – 327. 2020.

³²Idem.

³³Idem.

³⁴MOREIRA, Adilson José. **Pensando Como Um Negro:** Ensaio de Hermenêutica Jurídica. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 35. 2019.

Segundo Joaquim Barbosa³⁵, essas ações afirmativas visam atingir uma série de objetivos na luta contra a discriminação racial. Estes objetivos mostram-se inalcançáveis quando como mecanismo de combate adota-se apenas regras que proíbem a discriminação. Desta forma, além de visar a igualdade de oportunidades essas políticas também objetivam e culminariam em transformações culturais pedagógicas e psicológicas capazes de atingir e combater no imaginário coletivo a ideia de supremacia e subordinação de uma raça em detrimento da outra, sendo tais transformações promovidas pela exemplaridade característica de certas ações afirmativas. O autor ainda expõe que tais medidas não apenas não visam apenas coibir a discriminação do presente. Elas também objetivam a eliminação de efeitos duradouros provenientes da discriminação sofrida no passado, sendo estes efeitos psicológicos, culturais e comportamentais, efeitos estes propensos à perpetuação no grupo racial discriminado. A adoção de tais ações também acarreta, segundo Barbosa, em uma maior representação dos grupos minoritários nas atividades pública e privada, tendo em vista a sub-representação destes grupos nas instituições de formação que possibilitam o sucesso e nas posições de poder e prestígio no mercado de trabalho público e privado, proporcionando assim uma maior representatividade e diversidade e eliminando as “barreiras artificiais e invisíveis” que impedem o avanço dos grupos discriminados.³⁶

Logo, as discriminações positivas que visem combater os males da discriminação racial devem também ter como finalidade a busca da igualdade de status entre os grupos raciais, vez que essa diferença de “hierarquia de valor” e status também é causa de alguns tipos de discriminação racial em nosso país, figurando, no presente trabalho, como a principal causa de discriminação e desigualdade racial no mercado de trabalho.

A segunda hipótese de discriminação positiva (tratamento diferenciado em decorrência de uma determinada condição que lhes coloca em desvantagem) pode ser exemplificada através de normas que dispõem sobre o atendimento preferencial de pessoas com deficiência, gestantes, obesos e idosos, como é o caso da discriminação positiva imposta pela Lei Federal nº 10.048, de 8 de novembro de 2000,³⁷ que dispõe sobre o atendimento prioritário a estes

³⁵ GOMES, Joaquim. B. B. **A Recepção do Instituto de Ações Afirmativas pelo Direito Constitucional Brasileiro**. Em: SANTOS, Sales. A. dos (org). *Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação – Coleção Educação para Todos, pp. 56 – 57, 2005.

³⁶ GOMES, Joaquim. B. B. **A Recepção do Instituto de Ações Afirmativas pelo Direito Constitucional Brasileiro**. Em: SANTOS, Sales. A. dos (org). *Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação – Coleção Educação para Todos, pp. 56 – 57, 2005.

³⁷ BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasil - DF, 08 de novembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110048.htm. Acesso em: 30 abr. 2021.

grupos em determinados estabelecimentos. Como podemos observar, esta hipótese está mais ligada a problemas de igualdade material.

Sobre a diferenciação da discriminação positiva e negativa, em outros termos, podemos dizer que a discriminação positiva é a atribuição de um tratamento diferenciado para grupos que historicamente sofreram prejuízos e desvantagens causadas pela discriminação negativa.³⁸

2.2 Discriminação direta e discriminação indireta

Tendo em mente os conceitos que envolvem o significado do que é discriminação, abordaremos, inicialmente, dois conceitos básicos de manifestação da discriminação: A discriminação direta e a discriminação indireta. Segundo Adilson Moreira:

A discriminação direta envolve a intencionalidade: o agente discrimina outro de forma consciente porque está motivado por interesses que não podem ser justificados por estarem baseados em estereótipos ou preconceitos ou porque está motivado por algum interesse estratégico.³⁹

A noção de discriminação direta está ligada diretamente ao sucesso de lutas e conquistas de direitos de grupos minoritários, no sentido que foi com o avanço da igualdade e na constitucionalização da isonomia das pessoas em relação as leis, que diversos países começaram a coibir por meio da via judicial atos discriminatórios baseados em determinados critérios. Logo, temos que a proibição do tratamento desvantajoso que tem por base um critério proibido por lei, norteia e é o elemento principal para a caracterização de um ato de discriminação direta.⁴⁰

Ou seja, na discriminação direta temos a ocorrência de um tratamento desvantajoso, intencional e que tem por base um critério proibido juridicamente. Os critérios proibidos mais comuns na maioria das democracias são a raça e o sexo, e mais recentemente vemos a proibição da discriminação por conta da orientação sexual também ganhar o mesmo status de critério diferenciador proibido.⁴¹ Desta forma a proibição de algum critério parte do

³⁸ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, p. 25 – 27. 2019.

³⁹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 388 - 389. 2020.

⁴⁰ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, p. 25 – 27. 2019

⁴¹LIPPER-RASMUSSEN, Kasper. **Born free an equal?** a philosophical inquiry into the nature of discrimination. Oxford: Oxford University Press, p. 30-31, 2014. apud MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 392. 2020.

pressuposto de que o tratamento desvantajoso tendo como base determinado critério é injusto e desarrazoado.

Portanto, podemos caracterizar a discriminação direta como um tipo de discriminação negativa.

A proibição de um determinado critério não expõe apenas a moralidade e o conceito de igualdade que a sociedade visa atingir, no sentido de que quando se faz necessário proibir que um sujeito discrimine o outro tendo como critério a raça, resta demonstrado que tal critério que não deveria ser motivo de valoração negativa assim o é.

Portanto, o que impulsiona o tratamento desfavorável é o status inferior atribuído aquela característica. No caso da discriminação racial temos a raça como critério, e a depender do grupo racial ao qual o indivíduo pertence também será atribuído o seu status. A utilização da raça como critério tem como motivo uma série de estereótipos descritivos e prescritivos⁴² atrelados a raça.

Muito embora a proibição da discriminação pelo critério racial concorra para o combate a discriminação racial, ordenando que indivíduos não devem ser tratados intencionalmente de modo desvantajoso, não deve de maneira nenhuma ser confundida com medidas que visem a emancipação, integração, igualdade de status e a reparação de desigualdades sofridas do grupo racialmente discriminado, no caso brasileiro, a população negra. As medidas que têm como objetivo a luta contra as desigualdades causadas pela valoração negativa da raça negra, não podem ser chamadas de discriminatórias, pois negros e brancos estão em uma situação assimétrica.⁴³

A discriminação direta é a corrente tradicional pela qual a classe jurídica brasileira analisa o conceito de discriminação, porém o seu uso encontra dificuldades quando pensamos na abordagem da discriminação racial como um todo, pois tem como requisito fundamental a intencionalidade.⁴⁴ No caso do mercado de trabalho, por exemplo, a discriminação direta não é capaz de proibir que empregadores parem de deixar de contratar empregados em decorrência de algum critério diferenciador proibido, pois na maioria das vezes é impossível para o sujeito discriminado provar a intencionalidade e o critério usado pelo empregador. Ainda, como veremos, muitas vezes a discriminação no mercado de trabalho ocorre sem a intencionalidade, seja por meio de normas ou exigências consideradas neutras, seja pela

⁴²MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 367 - 379. 2020.

⁴³MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 392 - 393. 2020.

⁴⁴MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 400 - 401. 2020.

percepção no âmbito inconsciente e da valoração negativa de um grupo, como no caso do fenômeno do favoritismo de grupo, ou em decorrência de diversos tipos de estereótipos que tanto descrevem características negativas quanto prescrevem o local que os possuidores de tais características devem ocupar. A discriminação direta também não consegue abarcar as situações nas quais alguma norma, à primeira vista neutra, acarreta no agravamento da exclusão de uma pessoa ou de todo o grupo ao qual pertence.

Por outro lado, a discriminação indireta tem como características justamente as hipóteses de ausência de intencionalidade explícita ou na discriminação a partir de um critério não proibido por lei. Também pode ser caracterizada na ocorrência de uma norma aparentemente neutra, mas que resulta em um impacto negativo e agravamento da exclusão de uma pessoa ou de todo um grupo, normalmente uma minoria já vulnerável. Esta hipótese pode acontecer por um a norma ou por uma prática institucional.⁴⁵

Dizemos que este tipo de discriminação é marcado pela ausência de intencionalidade explícita pois, embora ela possa ocorrer com a ausência real de intencionalidade de tratamento desvantajoso e injusto, nada impede que uma norma ou uma prática aparentemente neutra tenha como motivação um interesse em discriminar certo grupo, sendo a exigência de ensino superior ou de uma determinada situação financeira um exemplo clássico de um tipo de prática aparentemente neutra. Outro tipo de prática comum é a exigência de foto do candidato que pretende se candidatar a uma certa vaga de emprego, o que pode ser usado claramente para eliminar candidatos negros, sem, porém, parecer que é esta a intenção. Outro exemplo é a exigência de proximidade com o trabalho, tendo em vista que em nosso país a maioria da população negra mora afastada dos grandes centros comerciais, tal exigência tem claramente um impacto negativo sobre este grupo racial.

Desta forma, percebe-se que as formas de discriminação abarcadas pelo conceito de discriminação direta são mais perceptíveis primeira vista do que as formas de discriminação indireta. No caso da discriminação indireta, temos como requisito e resultado da norma ou prática um impacto negativo e desproporcional sobre certo grupo vulnerável, contribuindo para o agravamento e perpetuação da situação de exclusão do grupo vulnerável. Contudo, quando comparado com o impacto causado em outros grupos, percebe-se que tal norma ou prática não culminaria em um impacto negativo.

⁴⁵MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 400 - 401. 2020

⁴⁶MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 401 - 403. 2020.

Sobre a distinção entre a discriminação direta e a discriminação indireta, nos diz Roger Raupp Rios:

O elemento distintivo entre a discriminação direta (*disparate treatment*) e a discriminação indireta (*disparate impact*) é a intencionalidade. Enquanto a discriminação direta atua mediante o *estabelecimento de uma diferenciação com o propósito de prejudicar*, a discriminação indireta produz tal prejuízo por meio de práticas, requerimentos ou medidas neutras e não-intencionais diante dos aludidos critérios constitucionais proibitivos de discriminação (grifo do autor).⁴⁷

Ainda sobre o conceito de discriminação indireta, importante destacar a explicação dada por Santiago Falluh Varella, que ajuda a descrever os aspectos principais desta forma de discriminação:

O caráter velado que o preconceito e os consequentes comportamentos racistas assumiram desde a ampliação dos mecanismos de proibição da discriminação racial levaram os especialistas a cunharem novos conceitos e métodos de identificação de atitudes prejudiciais aos grupos negros. É o caso do conceito de discriminação indireta. Tal tipo de discriminação não é oriundo de manifestações expressas de ódio ou segregação raciais, mas de práticas administrativas, empresariais, de leis, normas ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de potencial discriminatório, pois geram efeitos desproporcionais e injustos em prejuízo de grupos identificáveis por características adscritas, como o grupo de negros.⁴⁸

2.3 Discriminação organizacional

Conforme visto anteriormente, a ideia tradicional de discriminação direta não é capaz de explicar e caracterizar atos discriminatórios que não tenham uma intencionalidade explícita. Porém, conforme os dados já expostos na introdução deste trabalho,⁴⁹ há uma grande desproporcionalidade entre o número de pessoas negras no Brasil e sua representação

⁴⁷RIOS, Roger Raupp. Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. 1ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p.89. 2008.

⁴⁸VARELLA, Santiago Falluh. **Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos**. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Sociologia. Universidade de Brasília (UNB). Brasília, p. 22. 2009.

⁴⁹IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica** n.41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 10/02/2021.

no mercado de trabalho, que persiste mesmo quando analisamos pessoas negras e brancas com o mesmo nível de formação educacional.

A teoria da discriminação organizacional nos conta que tal desproporção pode ter como causa processos psicológicos que independem da intenção do agente discriminador.⁵⁰ Tal ausência de intencionalidade está relacionada ao fato de que os responsáveis pela contratação de mão de obra e promoção de pessoal no mercado de trabalho são de alguma forma culturalmente treinados para que reconheçam qualidades positivas nas pessoas que se assemelham, bem como que procurem contratar pessoas por meio de indicação, o que acarreta na maioria das vezes na indicação de pessoas do círculo de amizade dos funcionários, na maioria das vezes sempre semelhantes a estes.⁵¹ Portanto, segundo Adilson Moreira:

Se a discriminação direta pressupõe a existência da intencionalidade, a *teoria da discriminação organizacional* considera o papel de processos inconscientes e da cultura institucional na discriminação de certas classes de indivíduos no mercado de trabalho (grifo do autor).⁵²

Conforme veremos, o favoritismo de grupo nos explica como sujeitos podem discriminar pessoas pertencentes a outro grupo social, a partir de estereótipos positivos sobre o grupo majoritário e negativo sobre os grupos minoritários, o que atribui a ideia de que somente o grupo majoritário é detentor de atributos positivos. Tal teoria nos mostra que os grupos mais favorecidos sempre exibem uma preferência ao seu próprio grupo. No mesmo sentido, os grupos menos favorecidos também apresentam uma maior preferência ao grupo social dominante em detrimento de seu próprio grupo (menos favorecido). Na maioria das vezes tal favoritismo se manifesta de forma implícita e inconsciente.⁵³

Desta forma, a criação de perfis ideais e cultura institucional com características sempre atribuídas ao grupo dominante é o núcleo da discriminação organizacional. Logo, mesmo que o indivíduo não tenha a intenção de discriminar, inconscientemente pode fazê-lo, tendo em vista que, segundo Adilson Moreira:

⁵⁰MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 439. 2020.

⁵¹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 439. 2020.

⁵²MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 439 – 440. 2020.

⁵³DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p. 161, 2004.

Estereótipos são estruturas cognitivas que podem operar de maneira inconsciente, determinando a percepção do outro porque eles se tonam reações automáticas: muitas pessoas não fazem análises a partir de processo cognitivamente controlados, mas chegam a conclusões imediatas a partir da mera associação de um indivíduo a um grupo específico.⁵⁴

Quando a discriminação organizacional se dá pelos processos inconscientes sua comprovação torna-se bem mais difícil.⁵⁵

2.4 Jurisprudência (formas de discriminação na jurisprudência).

O sistema judicial brasileiro está mais habituado a questões que abarcam a discriminação direta. Neste sentido, nosso sistema judicial é farto em jurisprudência, com o entendimento da discriminação direta como um ato intencional baseado na discriminação a partir de um critério proibido por lei.

Temos como exemplo jurisprudências sobre proibição de discriminação em decorrência da orientação sexual⁵⁶ e de mulheres grávidas.⁵⁷ A discriminação indireta também é reconhecida na jurisprudência brasileira, sendo um exemplo a Arguição de descumprimento de preceito fundamental que tornou ilegal artigo do Código Penal Militar que, a princípio se referindo a todos, usava expressões pejorativas que impactavam negativamente os homossexuais, minoria tradicionalmente marginalizada.⁵⁸

Cabe destacar que em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu um ato de discriminação organizacional,⁵⁹ muita embora a decisão tecnicamente não tenha citado o termo. O Tribunal condenou uma empresa a indenizar uma trabalhadora devido a falta de representatividade no manual de estética padrão da empresa. Neste caso a trabalhadora pedia a condenação da empresa pois o guia de padronização visual da empresa

⁵⁴MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 442. 2020.

⁵⁵MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 439 – 442. 2020.

⁵⁶BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 154.857**, Órgão Julgador: 6ª Turma, Relator: Luiz Vicente Cernichiaro, 26/10/1998.

⁵⁷BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **PR 21082-2008-11-9-0-6**, Órgão Julgador: 4ª Turma, Relator Luiz Celso Napp, 9/11/2010.

⁵⁸BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental n. 291**, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Relator: Luis Roberto Barroso, 28/10/2015.

⁵⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista TST-RR-1000390-03.2018.5.02.0046**, Órgão Julgador 2ª Turma, Relatora: Delaíde Miranda Arantes, 04/12/2020.

não contemplava nenhum representante da raça negra, e mesmo que de forma não intencional, tinha efeito negativo sobre os empregados negros da empresa.

Muito embora percebamos o reconhecimento de práticas de discriminação indireta e até modalidades de discriminação organizacional pelo judiciário brasileiro, o reconhecimento da discriminação indireta e organizacional encontra grandes óbices, pois, a discriminação indireta e organizacional se caracteriza pela falta de intencionalidade. Logo, na grande maioria das vezes a sua ocorrência só será evidenciada através de dados e estatísticas que mostrem a disparidade na representação ou a incidência de determinado resultado em algum grupo minoritário. Porém, na maioria dos casos, o judiciário não considerou estatísticas demonstrando disparidades como uma prova apta a demonstrar a ocorrência este tipo de discriminação.⁶⁰

3. A psicologia social da discriminação

3.1 Esquemas mentais, preconceito e estereótipos

Conforme demonstrado, a discriminação pode ocorrer por meio de diversos mecanismos, intencionais ou não. Ela pode ocorrer também de maneira consciente ou inconsciente, sendo necessário para uma melhor compreensão do tema, uma explicação acerca das motivações e mecanismos psicológicos por trás de escolhas aparentemente neutras, porém, por força de tais mecanismos, se dão de forma parcial e discriminatória.

Neste sentido, o termo “preconceito” é normalmente usado para descrever situações na qual um sujeito possui determinada ideia ou crença de um indivíduo a partir de uma concepção pré-formada que não leva em conta a realidade fática, mas sim a generalização acerca das características do grupo ao qual aquele indivíduo pertence. Desta forma, o indivíduo ao agir preconceituosamente o faz motivado por uma percepção negativa a um integrante de determinado grupo, tendo como base ideias negativas sobre este grupo.⁶¹

Mais especificamente, tendo como critério a raça, segundo Silvio Luiz de Almeida: “O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias”.⁶²

⁶⁰VARELLA, Santiago Falluh. **Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos**. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Sociologia. Universidade de Brasília (UNB). Brasília, p. 194 - 221. 2009.

⁶¹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 364 – 367. 2020.

⁶²ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, p. 25. 2019.

É por meio dos “estereótipos” que por muitas vezes os seres humanos categorizam as pessoas. Os estereótipos decorrem da categorização de indivíduos e grupos feita cotidianamente pelas pessoas,⁶³ expressando assim a ideia geral de um grupo sobre outro determinado grupo. Segundo Adilson Moreira: “Estereótipos podem então ser definidos como opiniões baseadas em crenças que expressam falsas generalizações sobre membros de grupos sociais”.⁶⁴ Essas crenças são apreendidas e internalizadas desde a infância, sendo, em suma, fruto da assimilação da reprodução do senso comum do grupo dominante sobre determinado grupo e sobre o próprio grupo dominante. Ainda, o estereótipo pode ser descrito como uma associação mental entre um grupo e uma característica.⁶⁵

Os estereótipos podem ser “estereótipos descritivos” quando representam características supostamente inerentes a determinado grupo,⁶⁶ sendo então internalizado como uma característica inerente aquele grupo estereotipado. Tendo em vista que o estereótipo descritivo atribui uma característica como inerente a natureza de um grupo, todos os sujeitos pertencentes ao grupo estereotipado terão um tratamento diferenciado, levando em conta sempre as características que lhes são atribuídas como naturais. Nas palavras de Adilson Moreira: “Esses traços de comportamento são vistos como algo constitutivo da natureza dessas pessoas, motivo pelo qual elas não merecem ter o mesmo tratamento geralmente destinado àqueles que fazem parte das parcelas majoritárias”.⁶⁷

Os estereótipos também podem ser “prescritivos” na medida que determinam o lugar que determinadas pessoas devem ocupar e as expectativas que uma minoria deve ter sobre seu futuro.⁶⁸ Por exemplo, no mercado de trabalho, alguns dos estereótipos descritivos associados aos negros é o de que são pessoas limitadas, com baixa escolaridade e que não gostam de estudar.⁶⁹ A partir disso tem-se o “estereótipo prescritivo” de que sendo estes atributos inerentes aos negros, eles devem ocupar posições de trabalho precárias e operacionais, tendo em vista a limitação que lhes é inerente.

⁶³MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 368. 2020.

⁶⁴MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 368. 2020.

⁶⁵DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p. 143-169, 2004.

⁶⁶MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 369. 2020.

⁶⁷MOREIRA, Adilson José; NETO, João Demérito Calfat. **O que é discriminação?** p.15. No prelo.

⁶⁸Idem.

⁶⁹BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 138, 2002.

Por fim, os estereótipos fazem parte de um elemento cognitivo mais amplo denominado “esquemas mentais”. Estes esquemas seriam estruturas cognitivas pelo meio das quais os indivíduos processam informações sobre determinado grupo. Dentro destes esquemas mentais os estereótipos têm o papel crucial de determinar o comportamento em relação a um grupo.⁷⁰

3.2 Estigmas, vieses psicológicos e heurística da disponibilidade

Segundo Adilson Moreira, vieses psicológicos ou associações cognitivas implícitas são processos automáticos e inconscientes, por meio dos quais exercemos julgamentos morais sobre indivíduos de outros grupos. Esses processos se dão por meio de associações automáticas tendo como base a categorização por meio do grupo ao qual o indivíduo pertence. Nestes processos as pessoas associam certas qualidades a um determinado grupo, e, normalmente, demonstram uma associação de características negativas em relação a minorias raciais.⁷¹ Portanto, tais processos automáticos tem papel central na percepção dos empregadores, como no caso do presente estudo, tendo em vista que, muito embora os agentes avaliadores acreditem estar avaliando as pessoas de forma objetiva e neutra, a sua percepção do outro é condicionada a processos de categorização e generalização característicos do pensamento humano, e que tem como base representações culturais, operando como base para associações cognitivas que por sua vez influenciam ações.⁷²

É por meio destes processos cognitivos de natureza automática e inconsciente que realizamos o julgamento moral sobre membros de outros grupos. Estas associações são feitas por meio de conhecimentos sobre membros de um grupo que tem por base uma ideia que não pode ser generalizada a todos os membros do grupo.⁷³ Indispensável a literalidade da explicação da natureza não intencional destas associações cognitivas implícitas ou vieses, dada pelo jurista e psicólogo Adilson Moreira:

Essas associações não são necessariamente planejadas; são largamente involuntárias e operam a partir de categorias que as pessoas internalizam e que suas mentes utilizam para categorizar indivíduos. Associações cognitivas implícitas motivam indivíduos a agir de forma preconceituosa, frequentemente contra suas crenças e valores. Há então dissociações entre valores conscientes e associações implícitas, o

⁷⁰MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 368 – 369. 2020.

⁷¹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 380 – 381. 2020.

⁷²Idem.

⁷³Idem.

que pode levar as pessoas a afirmar que seus atos não podem ser classificados como discriminatórios. Como essas associações são automáticas e imediatas, podem motivar atos de impacto negativo na vida das pessoas. Considerações sobre características de indivíduos frequentemente são feitas a partir do pertencimento deles a determinados grupos; as pessoas são ensinadas a associar certas qualidades a certos grupos, motivo pelo qual impressões de competência, amabilidade, periculosidade e inteligência podem expressar julgamentos que expressam associações implícitas tendenciosas.⁷⁴

Muitos estudos (sobre estes vieses psicológicos ou associações cognitivas implícitas) nos mostram que a maioria das pessoas demonstram associações cognitivas implícitas negativas em reação a minorias raciais, o que impulsiona estereótipos e preconceitos a estas minorias raciais.⁷⁵

No mesmo sentido coaduna a explicação sobre vieses trazida pela “heurística da disponibilidade”. Sobre o tema, Alexandre Silveira nos conta que para uma tomada de decisão mais rápida tomamos mão da chamada heurística. Estas heurísticas nada mais seriam do que “regras de bolso” ou “atalhos cognitivos” que nós desenvolvemos de forma inconsciente para uma tomada de decisão rápida.⁷⁶ A heurística da disponibilidade decorre do seguinte fato: nós tendemos a avaliar a probabilidade da ocorrência de um evento de acordo com a facilidade que vemos eventos similares. O autor nos dá como exemplos as seguintes situações: embora acreditemos que seja mais fácil morrer por um acidente aéreo em vez de acidente com água quente de torneira e que é mais comum morrer atacado por um cachorro do que pela queda de um imóvel caseiro, nas duas opções, Silveira nos conta que, nos dois casos o mais comum é justamente a segunda opção. E que tal fenômeno não se trata apenas de mera curiosidade, mas é a causa de pessoas, empresas e países priorizarem questões erradas em decorrência desta visão distorcida da realidade. O autor traz mais um fato de peso em relação a falsa percepção da realidade através da heurística da disponibilidade e o nosso país. Silveira nos conta que uma pesquisa realizada pelo *Ipsos Moris Institute* em 2015, elaborou uma espécie de índice da ignorância, que mediu a distância entre a percepção das pessoas e a realidade dos fatos, neste

⁷⁴MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 381. 2020.

⁷⁵BLAKEMORE, Jessica. **Implicit racial bias and public defenders**. Georgetown Journal of Legal Ethics, vol. 29, n.4, p. 833-845. 2016 apud MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, pp. 381-382. 2020.

⁷⁶SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Ética Empresarial na Prática – Soluções para Gestão e Governança no Século XXI**. São Paulo Editora Alta Books; 1ª edição, p. 15 – 46. 2017.

índice o Brasil se posicionou como o 3º país mais ignorante, em um universo de 33 países. Vejamos nas palavras do autor:

O instituto entrevistou mais de 25.000 pessoas de 33 países. Uma das questões era a seguinte: “qual o percentual da população de seu país que você acredita ser imigrante? No caso de Brasil, as pessoas em média afirmaram acreditar que existem 25% por cento de pessoas nascidas em outro país atualmente em nossa população, enquanto o número verdadeiro é de apenas 0,3%! O instituto elaborou um “índice de ignorância” gerado a partir da distância entre a percepção das pessoas e a realidade dos fatos. De forma preocupante, o Brasil ficou em uma incômoda 3ª posição entre os 33 países analisados. Logo, o argumento de que o mundo em nossa cabeça não é uma réplica precisa da realidade parece ser ainda mais verdadeiro em alguns países [...].⁷⁷

Estas heurísticas são úteis na medida que ajudam nosso cérebro a poupar tempo e esforço na tomada de decisão, porém, elas podem gerar os vieses cognitivos,⁷⁸ assunto já tratado no presente trabalho. Silveira conceitua os vieses como erros previsíveis e sistemáticos, decorrentes das nossas crenças e preferências pessoais, que resultam em uma perspectiva distorcida da realidade, acarretando decisões irracionais.⁷⁹

Logo, podemos concluir que por meio desse funcionamento heurístico nas tomadas de decisão, os estereótipos podem agir e assim criar vieses cognitivos, pois, no caso deste trabalho, o grupo racial dominante, por ser segregado e ter pouco contato com as minorias raciais,⁸⁰ baseia a sua percepção pelas informações que mais vê sobre os grupos que não tem muito contato (pessoas negras), ou seja, destes fatos podemos inferir que as pessoas brancas baseiam sua percepção das pessoas negras através de classificações e estereótipos culturais sobre os negros. Tal fato se dá por conta de, majoritariamente, pessoas negras não fazerem parte do grupo de convivência de pessoas brancas.⁸¹

Neste caso, através da Teoria da Heurística da disponibilidade, o que temos é a exacerbação de fatos isolados cometidos ou associados de alguma forma a imagem de pessoas negras, e como o grupo racial dominante raramente convive com pessoas negras, estes fatos

⁷⁷SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Ética Empresarial na Prática** – Soluções para Gestão e Governança no Século XXI. São Paulo Editora Alta Books; 1ª edição, p. 27. 2017.

⁷⁸SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Ética Empresarial na Prática** – Soluções para Gestão e Governança no Século XXI. São Paulo Editora Alta Books; 1ª edição, p. 27 – 28. 2017.

⁷⁹Idem.

⁸⁰FRANÇA, Danilo Sales do Nascimento. **Segregação racial em São Paulo**: residências, redes pessoais e trajetórias urbanas de negros e brancos no século XXI. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, p.36. 2017.

⁸¹Idem.

isolados ficam tidos como regra ao invés de exceção. As pessoas brancas cometem os mesmos fatos isolados, porém, seguindo a lógica do funcionamento da heurística da disponibilidade, o grupo racial dominante convive sempre com o seu próprio grupo, sendo que quando os fatos isolados ocorrem serão vistos como exceção, e não como regra. Um exemplo é o estereótipo que associa o negro ao típico malandro, acarretando na atribuição de comportamento criminoso ao negro.⁸² Portanto, seguindo a lógica da heurística da disponibilidade, as pessoas brancas, por conviverem menos com as pessoas negras atribuirão a elas características advindas de estereótipos, e, sendo assim, descoladas da realidade, acarretando em decisões que podem ter como base impressões injustas e irracionais.

Um grande exemplo são os casos de apreensão de jovens com drogas. Quando o jovem apreendido é negro, a mídia normalmente intitula a seguinte manchete: “Traficante é preso com drogas[...]”, já quando se trata de jovens brancos, a manchete se transforma para: Jovens são apreendidos com drogas.⁸³ Ora, o fato é o mesmo, a idade é a mesma, mas a descrição e a classificação do sujeito mudam em razão da cor de sua pele.

Outro elemento de suma importância para o estudo da discriminação é o “estigma”. Um estigma é entendido como uma característica carregada de sentido negativo, marcando indivíduos como diferente dos outros e não merecedores do mesmo apreço social que detém os indivíduos não estigmatizados. Desta forma, elementos que servem para identificar o grupo ao qual pertence uma pessoa são associados a características negativas, que alimentam os estereótipos descritivos e prescritivos.

Neste sentido a raça é um estigma para o negro, pois carrega por si só um sentido negativo, tornando-se assim um parâmetro para a discriminação negativa de pessoas negras. Não obstante a possibilidade de criação de estereótipos por pessoas de todos os grupos acerca de membros de outros grupos, os membros de um grupo dominante encontram-se em situação diferente dos demais, pois, em sendo o grupo dominante, tem a possibilidade de criar e disseminar os estigmas de maneira mais ampla, bem como moldar, partindo de estigmas, o funcionamento das instituições que controlam.⁸⁴ Desta forma podemos dizer que os estigmas são percepções comungadas por uma parcela significativa da sociedade.⁸⁵

⁸²MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, p.83. 2017.

⁸³PRAGMATISMO POLÍTICO. **G1 vê diferença entre apanhados com drogas.** Em: Pragmatismo Político, 2015. Disponível em: <https://www.pragmatismopolitico.com.br/2015/03/g1-ve-diferencas-entre-apanhados-com-drogas.html>. Acesso em 09/05/2021.

⁸⁴MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, pp. 43-44. 2017.

⁸⁵OYSERMAN, Daphna; SWIM, Janet. **Stigma: an insider's view.** Journal of Social Issues, v. 57, n. 1, p. 1-10. 2001 apud MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, p 44. 2017.

Logo, a criação e disseminação dos estigmas está ligada diretamente a relação de poder da sociedade. Nesta toada, essencial uma breve análise dos mecanismos e a forma como os estigmas operam e os impactos que produzem. Os estigmas operam como um elemento que limita o acesso dos estigmatizados às oportunidades, pois dão causa a atos discriminatórios em diversos pontos da vida do estigmatizado. Estes estigmas motivam o comportamento de agentes públicos e privados na medida que estes estigmas moldam a percepção do valor social das pessoas.⁸⁶ Em decorrência disto, a própria discriminação causada pelo estigma exclui socialmente o grupo estigmatizado, o que serve para confirmar a percepção negativa e depreciada do grupo estigmatizado, confirmando a expectativa que a sociedade tem sobre tal grupo estigmatizado, gerando ainda mais exclusão. Os grupos minoritários também passam a internalizar estes estigmas, percebendo a si mesmos e aos membros do grupo ao qual pertencem tendo como ponto de partida o estigma internalizado. Tudo isto também gera constante stress emocional nas pessoas estigmatizadas.⁸⁷

Os estigmas servem, portanto, para legitimar os mecanismos de exclusão. Estes estigmas são produzidos culturalmente a todo instante, e operam para a manutenção da hierarquia de poder de uma sociedade, em outras palavras, legitimam a exclusão de pessoas no sentido que atribui a desvantagem de certo grupo a uma inferioridade natural.⁸⁸ Conforme vimos é um mecanismo que se retroalimenta, na medida que o estigma gera discriminação, como resultado desta discriminação temos a exclusão do grupo estigmatizado. Esta exclusão confirma a expectativa sobre o grupo estigmatizado, o que reforça o estigma.

3.3 O fenômeno do favoritismo de grupo

A teoria do favorecimento de grupo é uma teoria psicológica, que demonstra como grupos mais favorecidos (no nosso caso o grupo de status racialmente dominante) sempre exibem uma preferência ao seu próprio grupo (grupo interno) e preconceito para grupos externos (menos favorecidos). A teoria do favorecimento de grupo também nos mostra que os próprios integrantes dos grupos menos favorecidos apresentam uma preferência menor ao seu

⁸⁶MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, pp. 43-44. 2017.

⁸⁷MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, pp. 43-44. 2017.

⁸⁸MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório.** São Paulo: Editora Contracorrente, p. 383 – 385. 2020.

grupo e maior ao grupo socialmente dominante. Essas preferências mostram-se na maioria das vezes de forma implícita, não objetiva e inconsciente.⁸⁹

Apesar do favoritismo de grupo se mostrar muitas vezes de forma implícita e inconsciente, tal fenômeno traz consequências objetivas ao favorecer a percepção do grupo dominante sempre sob o estigma de possuidores dos melhores atributos, sejam morais ou intelectuais. Desta forma, o favoritismo de grupo nos ajuda a entender e perceber os mecanismos e esquemas mentais que contribuem para a manutenção dos privilégios e exclusão dos grupos menos favorecidos (vez que estes últimos são quase sempre percebidos de maneira negativa pelo grupo dominante e pelos membros do próprio grupo menos favorecido).

As preferências entre grupos e os preconceitos, segundo Nilanjana Dasgupta, são influenciadas por duas forças psicológicas diferentes: as pessoas tendem a preferir grupos com os quais tem uma associação como uma forma de confirmação de sua auto estima e, de outro lado, tendem a preferir grupos valorizados pela cultura dominante *mainstream*, como uma forma de confirmação da ordem sociopolítica. A pesquisadora também demonstra que preconceitos implícitos e estereótipos, na maioria das vezes influenciam o comportamento de indivíduos de maneira sutil, mas pernicioso. Também nos conta que a consciência dos indivíduos sobre um potencial enviesamento, sobre a motivação e a oportunidade de controlar este enviesamento e por vezes seu apego a crenças conscientes podem de alguma maneira determinar se os vieses que estão na mente irão ou não se manifestar na forma de uma ação.⁹⁰ A autora ainda demonstra que vieses implícitos (associações cognitivas implícitas) exibidos por membros de grupos desfavorecidos em relação ao seu próprio grupo, podem acarretar em consequências comportamentais não intencionais, prejudiciais para estes indivíduos e para o seu próprio grupo.⁹¹

4. Disparidades raciais no mercado de trabalho

4.1 Raça e trabalho

⁸⁹DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p 143-169, 2004.

⁹⁰DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations**. Social Justice Research, v. 17, n.2, p 143, 2004.

⁹¹Idem.

No Brasil trabalho e raça estão intrinsecamente ligados. Desde o início da colonização do Brasil todo trabalho girou em torno de uma mão de obra composta de pessoas escravizadas. Dentre os dez milhões de africanos que foram escravizados pelo sistema colonialista aproximadamente quatro milhões tiveram como destino o Brasil. Durante quatro séculos a mão de obra que produziu as riquezas no território brasileiro foi composta majoritariamente de pessoas negras escravizadas.⁹²

Podemos deduzir então, que um território que teve como fundamento de produção a escravidão por quase quatrocentos anos dos seus pouco mais de quinhentos anos desde o início da exploração colonial, tem como característica marcante a exploração e a objetificação das pessoas negras. As pessoas negras escravizadas eram obrigadas a trabalhar em jornadas diárias de 14 a 16 horas, tendo condições de vida extremamente precárias e com um alto índice de mortalidade, o tempo de vida que uma pessoa escravizada tinha como “útil” variava entre 7 a 10 anos. Tal período de vida só veio aumentar após a proibição do tráfico escravagista pela Inglaterra, ou seja, quando os negros escravizados passaram a ter maior valor no mercado interno, o que fez os senhores de escravos mudarem suas práticas.⁹³ Constatamos aqui um fato histórico simples, que nos salta à vista sem a necessidade de qualquer análise sobre como a escravidão se deu em nosso país: os negros foram tratados explicitamente e institucionalmente como objetos durante todo o período que vigeu o sistema escravista no Brasil. Este período durou quase quatrocentos anos, sendo ainda o Brasil o último país do ocidente a abolir a escravidão.⁹⁴

Edward Telles nos conta que concomitantemente a época da abolição da escravatura no Brasil se dava o florescimento da doutrina eugenista pela ciência da época, servindo tal doutrina como forma de validação da dominação racial, tendo em vista a ideia basilar nela contida de que pessoas brancas eram superiores às pessoas não brancas. No Brasil o estudo sobre a raça se iniciaria no final do século XIX, concomitante à abolição da escravatura, sendo uma preocupação da época o efeito que a raça teria no desenvolvimento do país.⁹⁵ Ao

⁹²BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo:** branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 52, 2002.

⁹³BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo:** branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 52, 2002

⁹⁴SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES; Flávio dos Santos (org). **Dicionário da escravidão e liberdade:** 50 textos críticos. 1.ed. São Paulo: Companhia das Letras, pp. 358 - 366. 2018.

⁹⁵TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira.** Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p.21, 2004. Disponível em:

contrário dos eugenistas europeus e norte-americanos, a doutrina eugenista brasileira tomou um rumo diverso ao segregacionismo extremo. Segundo Telles, os acadêmicos brasileiros entendiam o negro e o mulato como inferiores, porém acreditavam que a inferioridade poderia ser suprimida pela miscigenação racial. Desta forma, os acadêmicos eugenistas propunham como solução o “branqueamento” da população brasileira⁹⁶. Ainda, nas palavras de Telles:

A partir da taxa mais alta de fecundidade entre os brancos e da crença de que os genes brancos eram dominantes, estes eugenistas concluíram que a mistura de raças eliminaria a população negra e conduziria, gradualmente, a uma população brasileira completamente branca. Os eugenistas também se opuseram, com sucesso, à asserção científica de que os climas tropicais eram insalubres para os brancos, que havia limitado anteriormente a possibilidade de importar trabalhadores europeus.⁹⁷

Com base neste pensamento o Estado e a elite brasileira moldaram a política de imigração de mão de obra com o intuito de “branquear” a população brasileira e “melhorar a qualidade” da mão de obra nacional. Buscaram mão de obra europeia, visto que o continente tinha grande mão de obra excedente por conta de uma transição demográfica da época.⁹⁸ Neste sentido, nas palavras de Maria Aparecida Silva Bento (2002):

Entre 1871 e 1920, ingressaram no Brasil cerca de 3.400.000 europeus, dos quais pelo menos 1.300.000 italianos, 900.000 portugueses e 500.000 espanhóis, dentre outros. Importante observar que num período de meio século, o Brasil recebeu um número de imigrantes muito próximo ao número de escravos que aqui desembarcou em três séculos e meio.⁹⁹

O número de trabalhadores imigrantes era tamanho que no ano de 1931 foi aprovada lei que obrigava as empresas a preencher seus postos com no mínimo dois terços de

http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

⁹⁶Idem.

⁹⁷TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p.21, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

⁹⁸BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 53, 2002

⁹⁹ Idem.

trabalhadores brasileiros.¹⁰⁰ Neste sentido, nos conta Maria Aparecida Silva Bento: “A inclusão do trabalhador negro na economia, mesmo nas margens, como revelam as estatísticas, deu-se apenas a partir dos 30 com a diversificação da produção e ampliação do parque industrial.”¹⁰¹ A imigração de brancos europeus era política de Estado e desejo das elites brasileiras, tanto que por diversos períodos os custos da imigração eram subsidiados pelo Brasil.¹⁰² Sendo os imigrantes europeus eram majoritariamente de lugares economicamente decadentes e sem nenhuma formação técnica, não se diferenciando desta forma em nada dos trabalhadores negros ex- escravizados,¹⁰³ nada justificava o enorme fluxo migratório a não ser a tentativa de apagar o negro da sociedade brasileira.

Até aqui dois pontos mostram-se claros na relação de raça e trabalho no Brasil: Enquanto escravizados, objetificados e sem possibilidade de posição social os negros foram a base do trabalho e produção no Brasil. Em um segundo momento, com a abolição da escravidão, a população negra foi tida como uma ameaça ao Estado brasileiro, e, justificando-se na doutrina eugenista brasileira da época, o Estado e a elite brasileira tomaram medidas para resolver o que tinham como problema, fomentando um enorme fluxo de imigração para uma substituição da mão de obra negra e branqueamento da sociedade brasileira. Ora, o que salta à vista é a seguinte lógica: quando o negro não está em posição de escravizado, explorado e objetificado, ele se torna uma ameaça à sociedade e ao Estado brasileiro, seja pela crença da superioridade das pessoas brancas, seja pela ameaça ao status e aos postos de trabalho destas. Confirmando esta lógica, Maria Aparecida da Silva Bento diz: “Por outro lado, tratava-se não só do medo frente ao diferente, mas o medo do diferente que poderia monopolizar os postos de trabalho”.¹⁰⁴

Todo esse fermento ideológico instaurado no Brasil culminou na chamada doutrina da “democracia racial”. Tal doutrina afirma a miscigenação como uma característica nacional e moralmente aceita.¹⁰⁵ Foi a partir do livro *Casa Grande e Senzala* de Gilberto Freyre, que o conceito de miscigenação deixou de ter uma conotação pejorativa para se transformar em uma

¹⁰⁰Idem.

¹⁰¹BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 54, 2002. doi:10.11606/T.47.2019.tde-18062019-181514. Acesso em: 2021-05-05.

¹⁰²Idem.

¹⁰³BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 57, 2002

¹⁰⁴ Idem.

¹⁰⁵ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, p. 140. 2019.

característica nacional,¹⁰⁶ como afirma a doutrina da democracia racial. Freyre foi o responsável pela popularização da doutrina da democracia racial, influenciado pelo seu mentor, o antropólogo antirracista Franz Boas, que propunha que as diferenças entre as raças se davam apenas no campo cultural e social, e não no campo biológico como faziam crer os eugenistas.¹⁰⁷

Segundo Telles, Freyre foi responsável pela popularização do termo e do desenvolvimento da ideia da democracia racial, doutrina que foi dominante de 1930 até os anos 1990,¹⁰⁸ e que rege boa parte do pensamento médio brasileiro sobre raça até hoje. Como nos conta Telles, a doutrina da neutralidade racial sustentava que o Brasil era um país livre do racismo, pois era o único país entre as sociedades ocidentais que tinha fundido de forma serena os povos europeus, africanos e indígenas. Ainda, a doutrina deu um caráter científico a ideia já difundida de que o sistema escravocrata teria tido uma natureza mais benigna no Brasil do que nos Estados Unidos.¹⁰⁹

Porém, a própria ideia da miscigenação como prova de um antirracismo era atrelada ao branqueamento ocorrido anteriormente no país, vejamos nas palavras de Telles: “Freyre reconheceu que a miscigenação só pôde ocorrer nos tempos modernos por causa da crença popular na ideologia (da supremacia branca) do branqueamento”.¹¹⁰ Tal crença popular tinha como base a ideia de que negros brasileiros tinham para si que a sua melhor chance de escapar da pobreza era o casamento com pessoas brancas ou mulatos claros.¹¹¹ Ou seja, a própria base da doutrina da democracia racial (que negava o racismo no Brasil), que era a miscigenação ocorrida no Brasil, tinha como causa um processo de branqueamento totalmente fundado em pressupostos racistas e eugenistas.

¹⁰⁶TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 26-27, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

¹⁰⁷Idem.

¹⁰⁸TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 26-27, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021

¹⁰⁹Idem.

¹¹⁰TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 40 - 61, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

¹¹¹Idem.

Com a ditadura militar a ideia da democracia racial encontrou seu ápice, como uma espécie de dogma e princípio incontestado do Brasil.¹¹² Os militares, detentores e representantes do Estado brasileiro a época negavam a existência da discriminação racial. Tal negação era feita abertamente e de forma oficial, por exemplo, no ano de 1970 o ministro das relações exteriores do Brasil declarou que não havia a necessidade de se tomar qualquer medida de natureza legislativa, judicial ou administrativa no Brasil para assegurar a igualdade racial, pois no Brasil não existia discriminação racial.¹¹³ Contudo, tal fomento a ideia de inexistência do racismo não tinha cunho apenas de negação, pois, segundo Telles, o governo militar via o movimento negro como uma ameaça à segurança nacional.¹¹⁴ Não obstante a negação institucional da existência do racismo, os militares estavam cientes do racismo e da desigualdade racial existentes no Brasil, tanto que estavam preocupados com a possibilidade de um conflito racial no país, como ocorria nos Estados Unidos da América naquela época.¹¹⁵ Nas palavras de Telles :

Pelo menos para a liderança militar mais astuta, suas ações a favor da democracia racial provavelmente não foram tão cínicas, se não apenas uma estratégia muito bem planejada para prevenir a polarização racial.¹¹⁶

O próprio exército brasileiro no ano de 1969, em livro intitulado Brasil 2000: Um futuro sem fantasia, deixa bem claro a existência de uma enorme discriminação racial e segregação dos negros dos espaços sociais de circulação exclusiva branca. Também deixa claro o medo de um conflito racial quando os negros começarem a dividir e disputar os espaços que até então eram exclusivos de pessoas brancas. Vejamos:

Não, nós não nos tornamos segregacionistas violentos, mas não podemos conscientemente nos orgulhar de nossa “democracia racial”. Como iremos reagir

¹¹²TELLES, Edward E. *O Significado da Raça na Sociedade Brasileira*. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 40 - 61, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

¹¹³Idem.

¹¹⁴Idem.

¹¹⁵Idem.

¹¹⁶TELLES, Edward E. *O Significado da Raça na Sociedade Brasileira*. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 26-27, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

quando os negros superarem as desvantagens sociais e econômicas que os segregam? E quando os alunos universitários negros deixarem de representar apenas 448 entre 5.600.000 de indivíduos? Hoje, os negros não causam problemas, mas o que acontecerá quando eles tiverem poder econômico suficiente para comprar títulos de clubes privados, ou estudar em escolas particulares caras, ou exigir sua admissão para importantes cargos e ofícios? Ou morar em bairros de primeira classe? Seremos maduros o suficiente para aceitá-los como irmãos em tudo, ou estaremos caminhando para um conflito racial?¹¹⁷

A partir do processo de democratização do Brasil a ideia de democracia racial começou a ser combatida e a raça pensada de forma mais crítica. Com o avanço da legislação sobre ações afirmativas o tema da raça começou a ser mais debatido no Brasil.¹¹⁸ Porém, mesmo com avanços, a ideia de democracia racial e a ideologia do branqueamento persistem no ideário popular e nas crenças sobre a raça, nas palavras de Telles:

Muitos brasileiros parecem ainda acreditar que elementos de democracia racial estão no núcleo dos valores nacionais. Parece persistir uma noção de que as relações humanas no Brasil, em algum nível, são superiores àquelas de países segregados, especialmente a referência permanente do Brasil, os Estados Unidos. Em especial, o valor dado à mistura racial, que sustentou os fundamentos da democracia racial por tanto tempo, continuam a ser valorizados pelos brasileiros. Infelizmente, uma ideologia de branqueamento que deriva de um estágio anterior do pensamento racial brasileiro ainda orienta as crenças populares. Ironicamente, a miscigenação também gera oposição à ação afirmativa.¹¹⁹

Em suma, a raça no Brasil inicialmente determinava as pessoas que podiam ser escravizadas, sendo a mão de obra produtora brasileira quase que totalmente negra durante o período de quase 400 anos. Em seguida, com a abolição da escravatura, o Estado e a elite

¹¹⁷FREITAS, Jose Itamar. **Brasil Ano 2000 – o futuro sem fantasia**. Rio de Janeiro: Artes Gráficas Gomes de Souza, 1968 apud TELLES, Edward E. *O Significado da Raça na Sociedade Brasileira*. Trad. Ana Arruda Callado. Versão divulgada na internet no próprio site do autor em agosto de 2012, p. 33

¹¹⁸TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 26-27, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

¹¹⁹ TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 26-27, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

brasileira definiram o branqueamento como estratégia para o país, tendo em vista a inferioridade natural atribuída aos negros pela doutrina eugenista corrente na época. Posteriormente, com base na “miscigenação”, a doutrina da democracia racial negou a existência do racismo e da discriminação em nossa sociedade, tendo como base a miscigenação brasileira, que, como vimos, está diretamente atrelada ao branqueamento ocorrido pós abolição. Desta forma, a raça no Brasil, a partir do momento que não mais podia ser usada como base para escravização de pessoas passou a ser desconsiderada como elemento relevante no tratamento de pessoas. Primeiro tentou-se apagar a raça negra do Brasil, em seguida, a consciência nacional foi inundada pela crença que a raça não teria relevância na nossa sociedade. Essa se crença se dá em um território com quase 400 anos de escravidão e cuja imigração europeia teve como elemento motivador o apagamento de uma raça considerada inferior. Este trabalho pretende colaborar, ainda que de forma singela, contra tal ideal de neutralidade da raça, que ao desconsiderar a raça como um fator de discriminação corrobora para a manutenção de desigualdades e age como garantidor de privilégios aos grupos racialmente dominantes, vez que faz crer que, sendo a raça um elemento neutro, os indivíduos seriam excluídos então pela falta de mérito próprio, o chamado “mito da meritocracia”.¹²⁰

4.2 Racismo e trabalho

Analisando toda a relação de raça, trabalho e doutrina da democracia racial trazida até aqui, salta aos olhos uma característica marcante: a perpetuação do racismo no Brasil se dá pela negação. Segundo Telles: “No caso brasileiro, a negação da existência do racismo reafirma a percepção de que o problema não existe, sedimentando a antiga ordem racial.”¹²¹

Pesquisas demonstram que os brasileiros acreditam que a discriminação racial é maior dentro do mercado de trabalho.¹²² Telles observa que em pesquisa sobre o mercado de trabalho, Maria Aparecida Silva Bento constatou que departamentos pessoais de grandes empresas fazem a dispensa e a promoção de funcionários com base em estereótipos raciais. Nesta pesquisa constatou-se que embora as empresas analisadas possuíssem métodos de

¹²⁰BLAKE, Linda L.; STONE, David. **Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege.** Journal of Multicultural Counseling and Development, v. 33, p 243, 2005.

¹²¹TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira.** Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 26-27, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

¹²²TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira.** Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 131, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

administração modernos, a própria estrutura burocrática da empresa e os procedimentos de tomada de decisão que eram geralmente ambíguos e secretos corroboravam para práticas discriminatórias na medida que dependiam de decisões individuais. Constatou-se também que uma vez preenchidos critérios objetivos de contratação, como escolaridade e experiência, a decisão passava a ser tomada com base em estereótipos para decidir quem detinha as características subjetivas necessárias para o cargo. Nos ínfimos casos em que os negros eram supervisores constatou-se um desconforto de seus colegas brancos, e a discriminação tornava-se mais aparente e intensa. Supervisores negros relataram que seus subordinados os levavam a cometer erros por meio de “armadilhas” e estratégias, o que acarreta o reforço do estereótipo do negro como inferior.¹²³

Conforme constatou Carlos Hasenbalg, na clássica obra *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*¹²⁴, a discriminação racial possui efeitos na admissão e promoção de pessoas dentro de uma organização, desta forma pessoas negras estariam submetidas ao que Hasenbalg chama de “ciclo de desvantagens cumulativas”. Segundo o autor, este ciclo de desvantagens pode ser melhor percebido quando comparados o retorno ocupacional e de renda ao nível de educação de brancos e não brancos no Brasil. Hasenbalg também constatou por meio de pesquisas que homens brancos tem grande vantagem em comparação a homens não brancos no preenchimento de posições profissionais mais elevadas.¹²⁵ Nas palavras de Hasenbalg: “[...] a raça é um critério efetivo de distribuição de pessoas, nas posições de hierarquia ocupacional, e que os retornos ocupacionais da educação são consideravelmente menores para os não brancos”.¹²⁶

Sobre o este tema, fundamental a consideração de Sueli Carneiro (2011) acerca da discriminação racial no mercado de trabalho:

Para reverter essa tendência, é preciso, em primeiro lugar, admitir o que a experiência empírica e os estudos sobre as desigualdades raciais reiteram: negros com as mesmas habilitações que os brancos são preteridos em processos de seleção

¹²³BENTO, Maria Aparecida Silva. **Igualdade e Diversidade no Trabalho**. 2000. Em: Maria Aparecida Bento Silva (ed.) *Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho: Desafios e Possibilidades*. São Paulo: Casa do Psicólogo, apud TELLES, Edward E. *O Significado da Raça na Sociedade Brasileira*. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 132. 2004.

¹²⁴HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. Ed. Belo Horizonte, Editora UFMG, p. 221 – 222, 2005

¹²⁵Idem.

¹²⁶HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. Ed. Belo Horizonte, Editora UFMG, pp. 221 – 222, 2005.

e, quando igualmente empregados, ganham menos pelo exercício das mesmas funções. Disso decorre que uma política de contratação justa deveria levar em conta esse viés racial presente no processo de alocação e remuneração da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro.¹²⁷

Reforçando o que foi demonstrado até aqui, segundo Maria Aparecida Silva Bento, quanto mais aumenta o nível de escolaridade do negro, mais evidente a discriminação evidenciada pela diferença salarial, nas palavras da autora:

Estudos recentes publicados pelo INSPIR – Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – são contundentes em revelar que tanto mais aumenta a escolaridade do negro, mais a discriminação se revela nos diferenciais de remuneração entre negros e brancos.¹²⁸

Tal discriminação foi relatada no início deste trabalho, quando apenas com a análise de dados estatísticos foi possível observar uma disparidade salarial entre negros e brancos com o mesmo nível de formação. A título de exemplo, quando comparados a renda média por hora de pessoas negras e brancas com ensino superior, as pessoas negras recebem aproximadamente 30,8% a menos do que as pessoas brancas. A média geral de diferença entre os salários médios de negros e brancos é de 40,59%, conforme os dados da pesquisa do IBGE intitulada Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.41.¹²⁹ A mesma pesquisa aponta ainda grande disparidade na distribuição de cargos gerenciais. Tendo em vista que pessoas negras representam 54% da população do Brasil,¹³⁰ não se mostra razoável que apenas 29,9%¹³¹ dos cargos gerenciais sejam ocupados por pessoas negras.

A diferença salarial persiste inclusive quando analisamos os salários dos trabalhadores informais. Entre as pessoas em ocupações informais a renda média da população branca é de

¹²⁷CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, paginação irregular. 2011.

¹²⁸BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, pp. 57 - 58, 2002.

¹²⁹IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.41**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 10/02/2021.

¹³⁰Idem.

¹³¹Idem.

R\$ 1.814, já de pretos e pardos o valor médio cai para R\$ 1.050.¹³² A mesma pesquisa ainda demonstra que o número de trabalhadores negros informais e desempregados também é sempre maior do que seus pares brancos. Portanto, resta claro que no mercado de trabalho a raça do trabalhador é critério definidor de sua condição de emprego, seja das chances de conseguir um emprego formal, seja na sua promoção a um cargo gerencial ou nas chances de ocupar os cargos mais bem remunerados.

4.3 Racismo e vieses psicológicos

Conforme vimos, o julgamento moral sobre membros de outros grupos é realizado com base nos chamados vieses ou associações cognitivas implícitas. Estas disposições cognitivas implícitas têm, portanto, grande impacto na percepção das qualidades e características de membros de minorias raciais, e ajudam a explicar, por exemplo, o porquê das pessoas negras serem minoria no trabalho formal e maioria no trabalho informal e a permanência da disparidade entre salários de pessoas brancas e negras possuidoras do mesmo nível escolar,¹³³ bem como a distribuição desproporcional de cargos de gerência entre pessoas brancas e negras. Mais precisamente, 68,6% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por brancos, enquanto apenas 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas negras ou pardas.¹³⁴

Nas palavras de Adilson Moreira:

Os seres humanos fazem associações cognitivas sobre características de outros grupos o tempo todo, mas algumas delas têm consequências relevantes porque são base para ações concretas. Associações cognitivas implícitas sobre o valor moral de membros de minorias sociais atuam no plano da consciência e também no plano inconsciente fazendo com que o indivíduo possa agir sem que tenha plena consciência das razões do seu comportamento.¹³⁵

Associações cognitivas implícitas tem como base representações culturais,¹³⁶ desta forma, embora pareça uma pergunta retórica, se as representações culturais sobre negros em nosso país são negativas, o que em sendo verdadeiro faria com que o valor moral e as

¹³²Idem.

¹³³IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica** n.41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf_Acesso em: 10/02/2021

¹³⁴Idem.

¹³⁵MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 381. 2020.

¹³⁶MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 380 – 382. 2020.

características das pessoas negras fossem percebidas de forma negativa, por meio do próprio mecanismo psicológico dos vieses ou associações cognitivas implícitas.

Conforme nos conta Telles, os estereótipos sobre pretos e pardos no Brasil são geralmente negativos. Nas palavras do autor: “Estereótipos raciais no País incluem a ideia de que “as únicas coisas que os negros sabem fazer bem são músicas e esportes”, o que foi confirmado por 43% dos brasileiros entrevistados em uma pesquisa nacional de 1995.”.¹³⁷ Um outro exemplo de certo ditado popular existente no Brasil, que Telles afirma ser confirmado por meio de pesquisa é o de que “os negros quando não fazem na entrada fazem na saída”. Segundo o autor, cerca de 23% dos participantes da pesquisa explicitamente concordaram com esta afirmação.¹³⁸

Em brilhante tese de doutorado, Maria Aparecida da Silva Bento nos conta que diversas pesquisas brasileiras demonstraram que os brancos brasileiros possuem uma tendência em qualificar as pessoas negras por meio de atributos que os situam em um polo negativo, oposto ao que seria ocupado pelas pessoas brancas, por exemplo, situam como sujo x limpo, ignorante x inteligente, corpo x cabeça e preguiçoso x diligente.¹³⁹

Por meio de sua pesquisa, entrevistando diversos agentes diretamente ligados à gestão de profissionais no meio público (prefeituras), Maria Aparecida da Silva Bento enumerou diversas projeções das pessoas negras por estes agentes, sendo algumas delas: a de que negros tem potencial para tarefas operacionais; são pessoas limitadas; feios; pobre; não gostam de estudar; possuem baixos recursos intelectuais; aceitam ordens com facilidade; agressivos; revoltados; adaptam-se a trabalhos mais precários; tem problemas com álcool e drogas; invadem o espaço dos brancos; tem complexo de inferioridade; ladrão.¹⁴⁰

Uma outra forma de pedagogia sobre a raça se dá por meio do mecanismo do racismo recreativo,¹⁴¹ teorizado pelo jurista e psicólogo Adilson Moreira. Segundo esta teoria, o racismo recreativo é um tipo de racismo característico da sociedade brasileira, sendo uma

¹³⁷TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p. 131, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

¹³⁸Idem.

¹³⁹BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 68, 2002.

¹⁴⁰BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, pp. 138-139, 2002.

¹⁴¹MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

espécie de política cultural que instrumentaliza o humor como veículo de hostilidade racial.¹⁴² Segundo o autor: “O racismo recreativo opera então como uma forma de pedagogia racial ao ensinar para pessoas negras que elas não podem demandar a mesma respeitabilidade social que pessoas brancas possuem na sociedade brasileira.¹⁴³ O racismo recreativo então, reproduz em forma de humor diversos estereótipos negativos sobre as pessoas negras. Por meio dessa representação cultural, em forma de humor, afirma-se a inferioridade das pessoas negras através da reprodução de diversos estereótipos negativos e imagens pejorativas, atribuindo assim a característica de inferioridade e incapacidade as pessoas negras.¹⁴⁴

A título de exemplo sobre como estereótipos se reproduzem no ambiente de trabalho sob a forma de racismo recreativo, o autor traz a baila alguns casos de racismo recreativo que culminaram em Reclamação Trabalhista.¹⁴⁵ Podemos citar o caso em que uma trabalhadora procurou a justiça pleiteando indenização após ouvir de sua empregadora que, se não cumprisse as ordens “seria colocada no tronco”. A autora ainda contava que no ambiente de trabalho era comum a ocorrência da discriminação disfarçada de “piadas”, no seguinte sentido: “o que brilha mais que o preto? As algemas” entre outras de cunho ainda mais depreciativo.¹⁴⁶ Outro caso se deu quando a supervisora da autora da Reclamação Trabalhista fazia “piadas” de forma frequente, afirmando coisas do tipo “negada tem cheiro de macaco” e “não fica fazendo macaquite”, a autora ainda conta que quando estava grávida sua supervisora falava que ela estava “esperando Cirilo”.¹⁴⁷

Confirma-se aqui, com base na obra de pesquisadores renomados, diversas representações culturais, caricaturas e estereótipos sobre os negros que todo brasileiro provavelmente já ouviu. Ora, se são essas as representações culturais correntes no Brasil, e sendo a nossa percepção embasada nos vieses ou associações cognitivas implícitas (que tem como base representações culturais), podemos inferir que os negros têm altíssimas chances de serem percebidos de maneira negativa, mesmo que de forma irracional e não intencional. O funcionamento deste mecanismo psicológico nos mostra que embora um processo possa ser supostamente objetivo e meritocrático, a percepção e julgamento moral sobre os indivíduos se

¹⁴²MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, p.115. 2017.

¹⁴³MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório.** São Paulo: Editora Contracorrente, p. 575. 2020.

¹⁴⁴ MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, p.115. 2017.

¹⁴⁵MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório.** São Paulo: Editora Contracorrente, p. 575. 2020.

¹⁴⁶BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n. 01103-2006-481-01-00-1.** Órgão Julgador 2ª Turma. Rel. Des. Valmir de Araújo Carvalho, 13.05.2009.

¹⁴⁷BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo n. 0001897-58.2014.5.02.0433.** Órgão Julgador 5ª Turma. Rel. Des. Maria da Conceição Batista, 30.06.2015.

dão por meio de processos automáticos e inconscientes (vieses ou associações cognitivas implícitas), por meio do qual valoramos os grupos e indivíduos de acordo com as representações culturais internalizadas pelas pessoas.¹⁴⁸ Desta forma, mesmo indivíduos que tem crenças e valores contrários ao preconceito tem suas ações motivadas por estes vieses ou associações cognitivas implícitas. Nas palavras de Adilson Moreira (2020):

Associações cognitivas implícitas motivam indivíduos a agir de forma preconceituosa, frequentemente contra suas crenças e valores. Há então dissociações entre valores conscientes e associações implícitas, o que pode levar as pessoas a afirmar que seus atos não podem ser classificados como discriminatórios.¹⁴⁹

Ainda, imperioso lembrar que por meio da chamada heurística da disponibilidade, os estereótipos criam vieses cognitivos que resultam em uma perspectiva distorcida da realidade e acarretam decisões irracionais.¹⁵⁰ Pois, sendo o grupo racial dominante segregado e com pouco contato com minorias raciais,¹⁵¹ sua percepção é baseada nos diversos elementos culturais e estereótipos elencados neste trabalho.

Desta forma, não podemos falar que um grupo que é percebido negativamente em função das representações e estereótipos culturais altamente disseminados, tem sua avaliação feita de maneira igualitária e meritocrática, pois, os próprios mecanismos psicológicos de percepção de grupos e sujeitos e classificação de indivíduos ocorrem com base nestes estereótipos e representações culturais.

4.4 Racismo e favoritismo de grupo.

A preferência demonstrada pelo grupo de status racialmente dominante ao seu próprio grupo¹⁵² e suas implicações na exclusão do grupo menos favorecido nos ajuda a entender de maneira técnica e científica os processos de exclusão das pessoas negras, que na maioria das

¹⁴⁸MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 381. 2020.

¹⁴⁹MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 381. 2020.

¹⁵⁰SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Ética Empresarial na Prática – Soluções para Gestão e Governança no Século XXI**. São Paulo Editora Alta Books; 1ª edição, pp. 27 – 28. 2017.

¹⁵¹FRANÇA, Danilo Sales do Nascimento. **Segregação racial em São Paulo: residências, redes pessoais e trajetórias urbanas de negros e brancos no século XXI**. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, p.36. 2017.

¹⁵²DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations**. Social Justice Research, Vol.17 No (2), p 143-169, 2004.

vezes também se dá maneira inconsciente.¹⁵³ Conforme nos explica Dasgupta, diversas pesquisas científicas no campo da psicologia demonstraram que pessoas associam características negativas mais facilmente à pessoas negras, e características positivas às pessoas brancas. Também demonstraram que o grau que os participantes da pesquisa exibiam estereótipos raciais de forma automática não estava relacionado as atitudes em relação a raça que estes indivíduos adotavam,¹⁵⁴ demonstrando assim que vieses implícitos impactam atitudes de pessoas independente do grau em que estas demonstravam explicitamente atitudes negativas em relação a raça.

Experimentos demonstraram que quanto mais uma pessoa tem um viés, um preconceito implícito, contra afro americanos mais desconfortáveis e ansiosos eles aparentavam estar em suas atitudes não verbais (erro de fala, conversas mais curtas). Os mesmos experimentos demonstraram que, em situações ligadas ao mercado de trabalho, o viés racial implícito esteve ligado a frequência com que negros que estavam sendo entrevistados eram questionados com “perguntas racialmente estereotipadas”, quando comparados a pessoas brancas na mesma situação de entrevista de emprego. Da mesma forma, o grau de viés dos participantes teve ligação direta com a forma de interpretação de comportamentos ambíguos de uma pessoa negra e de uma pessoa branca. O viés influenciou o grau com que se formaram impressões estereotipadas de tais comportamentos ambíguos, quanto mais um participante demonstrava ter um viés preconceito implícito mais sua impressão se dava de acordo com estereótipos em relação as atitudes ambíguas da pessoa negra.¹⁵⁵

No mesmo sentido o nível de preconceito implícito/ inconsciente está diretamente ligado ao grau em que os participantes da pesquisa sentiam-se culpados ao perceber que haviam errado a primeira impressão que tiveram acerca de um homem negro (no caso a maioria dos participantes interpretou de forma errada a figura de um homem negro como criminoso em vez de um policial). Quanto mais implícito era o preconceito racial dos participantes menos eles se sentiam culpados quando descobriam que sua percepção era falsa.¹⁵⁶

Pesquisas também demonstraram que os estereótipos implícitos são fortes tanto no grupo dominante quanto no menos favorecido. Negros americanos e brancos americanos

¹⁵³DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations**. Social Justice Research, Vol.17 No (2), p 143-169, 2004.

¹⁵⁴Idem.

¹⁵⁵Idem.

¹⁵⁶Idem.

tenham a mesma probabilidade de abrigar estereótipos implícitos que associam negros a criminalidade. Dasgupta ainda nos conta que:

Mesmo quando as distinções de grupo são baseadas na etnia ou, ainda mais simplesmente, cor da pele, as pessoas implicitamente preferem grupos externos de compleição mais clara a grupos com complexão escura em grupos. Além disso, eles também preferem membros do seu próprio grupo (*ingroup*) de pele mais clara do que membros do seu próprio grupo (*ingroup*) de pele escura (tradução nossa).¹⁵⁷

Dessa forma, o favoritismo de grupo se mostra como elemento capaz de explicar o porquê de pessoas negras serem preteridas em cargos de chefia, bem como receberem os menores salários em comparação a seus pares brancos de mesmo nível escolar, conforme as estatísticas oficiais do IBGE.¹⁵⁸ Tendo em vista que os cargos de chefia e gestão estão majoritariamente ocupados por pessoas brancas,¹⁵⁹ ao realizar as escolhas de contratação e promoção estas tendem a sempre preferir os membros de seu grupo racial em detrimento de outros grupos, bem como avaliam e percebem os sujeitos pertencentes a outro grupo racial de acordo com os estereótipos raciais, independente de seu desejo, tendo em vista que o preconceito implícito e os vieses agem de maneira automática e inconsciente, independente do querer ou da consciência do sujeito acerca da avaliação enviesada. Nas palavras de Dasgupta:

Na medida em que as atitudes e crenças implícitas funcionam como qualquer outra (explícitas) atitudes e crenças, é improvável que permaneçam confinados à mente, mas em vez disso, deve se difundir nos julgamentos, decisões e comportamento das pessoas de maneiras que mantem as desigualdades e hierarquias sociais e, às vezes, até as agrava (tradução nossa).¹⁶⁰

Logo, muito embora muitas pessoas afirmem não serem preconceituosas e realmente tenham crenças contrárias ao racismo e considerem a discriminação racial como algo negativo e improprio, por muitas vezes isto não implicará que este sujeito tenha uma avaliação objetiva e meritocrática quando avalie pessoas negras, pois, conforme vimos, as crenças e preconceitos implícitos se desdobram em preferências e impressões enviesadas que acontecem de forma

¹⁵⁷DASGUPTA, N. **Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations**. Social Justice Research, Vol.17 No (2), p. 149, 2004.

¹⁵⁸IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.41**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 10/02/2021.

¹⁵⁹ Idem.

¹⁶⁰DASGUPTA, N. **Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations**. Social Justice Research, Vol.17 No (2), pp. 150 - 151, 2004.

inconsciente. Sendo que quanto mais implícito, ou seja, quanto mais inconsciente for esta crença, mais o sujeito não reconhecerá sua percepção como preconceituosa.¹⁶¹

4.5 Privilégio e o mito da meritocracia.

O preterimento de pessoas negras baseado em todos os mecanismos de discriminação vistos neste trabalho tem como resultado uma posição privilegiada ao grupo racial dominante (que não é majoritariamente estereotipado negativamente como os negros). Porém, a crença na democracia racial impede o reconhecimento do privilégio, na medida que ignora a raça como um fator de discriminação. Nas palavras de Adilson Moreira:

Os que escrevem sobre esse tópico afirmam que o privilégio é uma vantagem que alguém possui por fazer parte de um grupo social majoritário, não havendo nenhuma ligação necessária entre a posição social que o sujeito ocupa e a sua competência pessoal.¹⁶²

Ainda sobre privilégio, as palavras de Linda Blake e David Stone se fazem indispensáveis:

Em muitas culturas, grupos específicos se beneficiaram e prosperaram por causa de direitos, vantagens e domínio conferidos a eles pela sociedade. Esses privilégios foram concedidos apenas como um direito de nascença, não por causa da inteligência, habilidade, ou mérito pessoal. Ironicamente, pessoas privilegiadas acreditam que suas qualidades pessoais justificam sua inclusão nestes grupos privilegiados, enquanto, ao mesmo tempo permanecem inconscientes da extensão e impactos desses privilégios. Não pertencer a grupos privilegiados era visto como uma característica de falta de esforço. Portanto, a crença era que aqueles a quem foi negado o poder, o acesso ou visibilidade, ganharam por definição a sua exclusão e opressão por possuírem algum defeito. Esta crença é frequentemente referida como “mito da meritocracia” segundo o qual uma cultura comunica que os oprimidos ganhariam os privilégios da sociedade se fossem diferentes do que são (por exemplo, mais parecidos com o grupo privilegiado) (tradução nossa).¹⁶³

¹⁶¹DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations**. Social Justice Research, Vol.17 No (2), p. 155. 2004.

¹⁶²MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 483. 2020.

¹⁶³BLACK, Linda; STONE, David. **Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege**. Journal of Multicultural Counseling and Development, vol. 33, n. 2, 2009, p. 243

Em relação à raça, o privilégio branco seria uma espécie de vantagem indevida, pois dá-se por meio de vantagens que o sujeito possui apenas por fazer parte de um grupo majoritário, não havendo, desta forma, nenhuma relação entre a posição do sujeito privilegiado com o mérito individual ou competência do sujeito. Esses privilégios, concedidos como uma espécie de herança ou direito de nascença muitas vezes são vistos pelos indivíduos privilegiados como fruto de suas qualidades pessoais, permanecendo desta forma sem a consciência da natureza e os impactos destes privilégios. Na mesma toada, portanto, os indivíduos que não pertenciam aos grupos privilegiados teriam sido excluídos de tais grupos pela falta de esforço. Essa crença é chamada muitas vezes de “mito da meritocracia”, segundo o qual os indivíduos são excluídos por conta da falta de mérito próprio.¹⁶⁴

Desta forma, é possível depreender pela lógica o seguinte raciocínio: sujeitos privilegiados ao crerem que sua posição é fruto de mérito individual ou pura competência concorrem para o agravamento da situação de exclusão dos indivíduos não pertencentes ao grupo privilegiado, vez que, sendo o grupo privilegiado do caso em questão o racialmente dominante, este privilégio e o mito meritocrático fazem crer que há uma espécie de superioridade intrínseca ao grupo privilegiado. Finalizando esta breve conceituação, necessárias e esclarecedoras se fazem as palavras de Linda Blake e David Stone:

Portanto, a crença era que aqueles que são negados ao poder, acesso ou visibilidade, devem, por definição, terem ganho sua exclusão e opressão por causa de algum defeito. Esta crença é frequentemente referida como o "mito da meritocracia", segundo o qual uma cultura comunica que os oprimidos poderiam ganhar os privilégios da sociedade se fossem apenas diferentes (por exemplo, mais parecidos com o grupo privilegiado) (tradução nossa).¹⁶⁵

5. Conclusão

Percebemos que o Brasil comporta grande disparidade racial no mercado de trabalho. Por qualquer ângulo que se analise a população negra se encontra em situação desfavorável: subrepresentada nas posições de chefia e liderança, com menores salários em relação aos trabalhadores brancos, mesmo quando em comparação a trabalhadores com o mesmo nível escolar, e sendo a parcela majoritária de trabalhadores informais.

¹⁶⁴BLACK, Linda; STONE, David. **Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege.** Journal of Multicultural Counseling and Development, vol. 33, n. 2, 2009, p. 243.

¹⁶⁵Idem.

Muito embora os dados oficiais apontem claramente uma diferença que tem como base a raça, vimos que no Brasil ainda prepondera a percepção de que o problema estaria ligado a disparidade de classe, em outras palavras, o problema seria ligado somente a pobreza. Tal percepção provém da chamada Doutrina da Democracia Racial, a qual defende a inexistência do racismo no Brasil, admitindo não mais que sua forma individual e direta de manifestação, argumentando que somos um país miscigenado e que a raça não teria relevância, nem seria um fator de discriminação na sociedade brasileira.

Realizado o presente estudo, vimos que existem outras formas de discriminação que não implicam necessariamente na existência da intencionalidade. Por meio do estudo da discriminação indireta podemos afirmar e verificar a existência da discriminação mesmo quando ausente a intencionalidade (ou a aparente intencionalidade), tendo como efeitos de tal discriminação o agravamento ou perpetuação de injustiças contra o grupo racial minoritário, gerando assim um impacto desproporcional e negativo sobre o grupo. A discriminação organizacional por sua vez, também independe da existência de intencionalidade e leva em conta processos inconscientes e culturais que acarretam a discriminação de certos grupos, no caso do presente trabalho as pessoas negras.

Por meio de pesquisas da psicologia social da discriminação foi possível constatar a existência de motivações e mecanismos psicológicos que agem de maneira inconsciente, motivando escolhas que a princípio podem parecer neutras. As bases de muitas dessas escolhas são as crenças baseadas em falsas generalizações sobre certos grupos, os chamados “estereótipos”. Por meio deste mecanismo são atribuídas características negativas as pessoas negras, características estas internalizadas como inerentes a este grupo.

Vimos também que o processo de percepção e julgamento moral se dá por meio dos vieses psicológicos ou associações cognitivas implícitas, que tem como base justamente as representações culturais sobre determinado grupo. Por conta deste processo, empregadores podem acreditar que estão avaliando pessoas de forma neutra e objetiva, porém, a percepção pelo viés é feita de maneira automática e inconsciente e influenciam diretamente a ação destes agentes, normalmente associando características negativas a minorias raciais. A heurística da disponibilidade demonstra que vieses são erros baseados em crenças pessoais, resultando uma visão distorcida da realidade e por meio do qual pessoas podem tomar decisões irracionais, vez que estas decisões estão baseadas em estereótipos culturais, no caso do presente trabalho, estereótipos culturais sobre os negros, estereótipos estes amplamente difundidos e enraizados na cultura brasileira, conforme demonstrado por diversos autores citados por este trabalho. No

mesmo sentido a teoria do favorecimento de grupo demonstra que, por diversas vezes, de forma implícita e inconsciente, os grupos mais favorecidos exibem uma preferência pelo seu próprio grupo e preconceito para o grupo externo, sendo que os próprios integrantes dos grupos menos favorecidos apresentam uma preferência menor ao seu grupo e maior ao grupo dominante. Também com base em estereótipos e vieses as pessoas tendem a preterir pessoas negras e interpretar suas ações de forma negativa e estereotipada, o favoritismo, portanto, que também se mostra como elemento capaz de explicar o preterimento de pessoas negras no mercado de trabalho, tendo em vista que a gestão e a chefia é composta majoritariamente por pessoas brancas, que tendem a privilegiar o seu grupo em detrimento de outros, avaliando os negros por meio de estereótipos raciais independente de seu desejo, tendo em vista que o preconceito implícito e os vieses agem de maneira automática e inconsciente.

Desta forma, resta demonstrado a impossibilidade de se ignorar a raça como fator de preconceito e desigualdade. Em um país com um histórico como o nosso, o inconsciente coletivo e as representações culturais atribuem severamente características negativas às pessoas negras. Logo, não podemos falar que a escolha dentro de um processo seletivo ou de promoção se dá de maneira fundamentalmente objetiva e meritocrática, tendo em vista que os negros, como uma minoria estigmatizada são sempre percebidos de maneira negativa, mesmo nos casos em que as pessoas acreditam estarem sendo objetivas. Portanto, tendo em vista o favoritismo de grupo e a dinâmica psicológica dos vieses, a identidade racial dos empregadores, e contratantes exerce papel fundamental na contratação ou promoção de pessoas. A natureza “invisível” de tais fenômenos explicam a diferença entre a percepção das pessoas da não existência do racismo ou do mito meritocrático no mercado de trabalho e os dados oficiais que demonstram uma enorme disparidade, que por onde quer que se analise tem como denominador comum, única e exclusivamente, a raça. A negação da raça como fator de discriminação e a manutenção da ignorância quanto aos mecanismos psicológicos da discriminação, só servem para a perpetuação da desigualdade e da discriminação racial, e para a manutenção de privilégios que tem por base a opressão e a negação de direitos às pessoas negras.

6. Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, p. 25 – 27. 2019.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público.** Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 52, 2002.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988. Disponível em:

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Ação Civil Pública No. 0000790-37.2020.5.10.0015**, 15ª Vara do Trabalho de Brasília – Distrito Federal. Até o dia 10/11/2020 a ação ainda não havia sido julgada.

_____. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasil - DF, 08 de novembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110048.htm. Acesso em: 30 abr. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n. 01103-2006-481-01-00-1.** Órgão Julgador 2ª Turma. Rel. Des. Valmir de Araújo Carvalho, 13.05.2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo n. 0001897-58.2014.5.02.0433.** Órgão Julgador 5ª Turma. Rel. Des. Maria da Conceição Batista, 30.06.2015.

BLAKE, Linda L.; STONE, David. **Expanding the definition of privilege: the concept of social privilege.** Journal of Multicultural Counseling and Development, v. 33, p 243 - 247, 2005.

BLAKEMORE, Jessica. **Implicit racial bias and public defenders.** Georgetown Journal of Legal Ethics, vol. 29, n.4, p. 833-845. 2016 apud MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, pp. 381-382. 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, paginação irregular. 2011.

DASGUPTA, Nilanjana. **Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism and their behavioral manifestations.** Social Justice Research, v. 17, n.2, p. 156 - 157, 2004.

FRANÇA, Danilo Sales do Nascimento. **Segregação racial em São Paulo: residências, redes pessoais e trajetórias urbanas de negros e brancos no século XXI.** Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, p.36. 2017.

FREITAS, Jose Itamar. Brasil Ano 2000 – o futuro sem fantasia. Rio de Janeiro: Artes Gráficas Gomes de Souza, 1968 apud TELLES, Edward E. O Significado da Raça na Sociedade Brasileira. Trad. Ana Arruda Callado. Versão divulgada na internet no próprio site do autor em agosto de 2012, p. 33

FUTEMA, Fabiana. **Magalu: Trainee para negros corrige distorções que não é benéfica para os negócios**. Em: UOL, 2020. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/12978_magalu-trainee-para-negros-corrige-distorcao-que-nao-e-benefica-para-os-negocios.html Acesso em: 10/02/2021.

GOMES, Joaquim. B. B. **A Recepção do Instituto de Ações Afirmativas pelo Direito Constitucional Brasileiro**. Em: SANTOS, Sales. A. dos (org). *Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação – Coleção Educação para Todos, pp. 56 – 57, 2005.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. Ed. Belo Horizonte, Editora UFMG, p. 221 – 222, 2005.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.41**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 10/02/2021.

_____, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Síntese dos Dados 2015**. 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf> Acesso em: 10/02/2021.

LIPPER-RASMUSSEN, Kasper. **Born free an equal? a philosophical inquiry into the nature of discrimination**. Oxford: Oxford University Press, p. 30-31, 2014. apud MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 392. 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando Como Um Negro: Ensaio de Hermenêutica Jurídica**. Revista de Direito Brasileira. V. 18, N7. p. 404. 2017.

_____, Adilson José. **Direito, poder, ideologia: discurso jurídico como narrativa cultural**. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro. Volume 08, N. 2, p. 830-868. 2017.

_____, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Caso do Direito: Justificando, p.18, 2017.

_____, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p.326 – 327. 2020.

MOREIRA, Adilson José; NETO, João Demérito Calfat. **O que é discriminação?** p.34. No prelo.

OYSERMAN, Daphna; SWIM, Janet. **Stigma: an insider's view**. Journal of Social Issues, v. 57, n. 1, p. 1-10. 2001 apud MOREIRA, Adilson José. **O que é Racismo Recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, p 44. 2017.

OXFAM BRASIL. **Pesquisa Nós e as Desigualdades: percepções sobre desigualdades no Brasil**. Publicada em 6 de dezembro de 2017. p. 10- 31. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/pesquisa-nos-e-as-desigualdades/pesquisa-nos-e-as-desigualdades->

2017/?_ga=2.130947782.813082766.1621461403-1109343894.1619908084 Acesso em: 20/02/201.

OWEN, David S. **Towards a critical theory of whiteness**. Philosophy and Social Criticism, v.33, n2, p. 206, 2007.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli. **Ética Empresarial na Prática** – Soluções para Gestão e Governança no Século XXI. São Paulo Editora Alta Books; 1ª edição, 2017.

PRAGMATISMO POLÍTICO. **G1 vê diferença entre apanhados com drogas**. Em: Pragmatismo Político, 2015. Disponível em: <https://www.pragmatismopolitico.com.br/2015/03/g1-ve-diferencas-entre-apanhados-com-drogas.html>. Acesso em 09/05/2021

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. 1ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p.89. 2008.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES; Flávio dos Santos (org). **Dicionário da escravidão e liberdade**: 50 textos críticos. 1.ed. São Paulo: Companhia das Letras, pp. 358 - 366. 2018.

TELLES, Edward E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Princeton University Press. Tradução de Ana Arruda Callado. p.21, 2004. Disponível em: http://telles.faculty.soc.ucsb.edu/uploads/8/7/5/2/87525260/livro_o_significado_da_raca_na_sociedade_brasileira.pdf Acesso em: 02/03/2021.

VARELLA, Santiago Falluh. **Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos**. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Sociologia. Universidade de Brasília (UNB). Brasília, p. 22. 2009.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

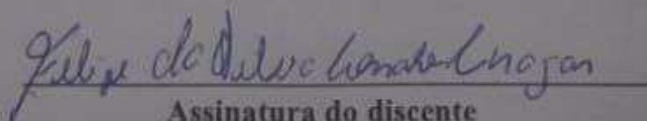
Eu, FELIPE DA SILVA CORRALO CHAGAS

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 41680235 período matutino, turma 10 D, tendo realizado o TCC com o título: "Racismo, mercado de trabalho no Brasil e as barreiras raciais invisíveis: podemos falar que a raça é irrelevante nos processos de promoção e contratação no mercado de trabalho?" sob a orientação do(a) Professor(a) Adilson José Moreira

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

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 confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 21 de maio de 2021.


Assinatura do discente