

ASPECTOS JURÍDICOS DO RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

LEGAL ASPECTS OF RACISM IN THE BRAZILIAN WORKPLACE

Ivan Pinheiro de Figueiredo¹
Marília Guimarães Pinheiro²
Ângelo dos Santos Soares³

Sumário: Considerações iniciais. 1 Racismo e preconceito de cor no Brasil. 1.1 Uma nação mestiça. 1.2 A “Democracia Racial”. 1.3 O reconhecimento da discriminação racial. 2 Discriminações sofridas no trabalho. 3 Ações afirmativas e políticas de diversidade. 4 Ações Afirmativas e Políticas de Diversidade no Brasil. 5 Perspectiva jurídica. Considerações finais. Referências.

Resumo: Peritos da ONU, que estiveram no Brasil em dezembro de 2013, constataram que o racismo é estrutural, institucional e interpessoal no país. Os negros são sub-representados e invisíveis na maioria das estruturas de poder e nos meios de comunicação, se beneficiam proporcionalmente menos de instalações educacionais e de saúde, da administração da justiça, do investimento público e privado, infraestrutura básica e outros serviços. As manifestações racistas vêm enfrentando reações cada mais contundentes no Brasil, empresas e gestores precisarão de maior atenção em relação ao assunto, de modo a não reproduzir a discriminação. Nesse sentido, pretende-se rever o arcabouço jurídico para o enfrentamento do racismo no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Racismo. Ambiente de trabalho. Aspectos jurídicos.

Abstract: UNexperts who visited Brazil in December 2013, found that the racism is structural, institutional and interpersonal in the country. Black people are under-represented and invisible in most of the structures of power and means of communication. Also, they benefit proportionally less from educational facilities and health, administration of justice, public and private investment, basic infrastructure and other services. Racism has been facing more powerful reactions in Brazil, therefore companies and managers need to have greater attention in this matter in order to not reproduce the discrimination. In this sense, it is intended to review the legal framework to deal with the racism in the work environment.

¹ Advogado. Mestrando em Direito pela UNESP-Franca. Especialista em Direito Processual Civil pela USP-RP (em andamento). E-mail: ivanpfigueiredo@adv.oabsp.org.br

² Pesquisadora e docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo IFSP, Campus Sertãozinho. Engenheira de produção pela EESC-USP. Mestre e doutora pela Universidade de São Paulo. Pós-doutorado em gestão de recursos humanos na Universidade de Quebec em Montreal UQAM-CA. Membro do Grupo de Sistemas FEA-USP. <http://issbrasil.usp.br/paginas/>. E-mail: mariliapinheiro@ifsp.edu.br

³ Pesquisador e professor titular da Universidade de Quebec em Montreal UQAM, Canadá, Escola de Ciências da Gestão (ESG-UQAM), Departamento de Organização de Recursos Humanos. <http://professeurs.uqam.ca/component/savrepertoireprofesseurs/ficheProfesseur?mId=QlnKPSyCF7A>. E-mail: soares.angelo@uqam.ca

Keywords: Racism. Workplace. Legal aspects.

Considerações iniciais

“Negra suja e negra macaca”, foi o que uma jovem funcionária de uma empresa no Bairro Licorsul, em Bento Gonçalves-RS, ouviu de uma colega de trabalho e, ainda mais, seu gerente considerou o ocorrido “normal”.⁴ Este é um dos casos de discriminação registrados em 2013 na Delegacia de Polícia de Pronto Atendimento DPPA. Um clube da mesma cidade, em 2014, foi punido em julgamento no Tribunal de Justiça Desportiva de Porto Alegre, no campeonato gaúcho de futebol.⁵ O caso foi denunciado pelo árbitro Márcio Chagas da Silva que, na saída do trabalho, fotografou bananas sobre o seu carro no estacionamento do clube. Estes foram apenas alguns dos casos de racismo ocorridos no ambiente de trabalho. Martini e Silva (2009) concluem, em sua pesquisa, que 62% dos negros (pretos e pardos) sofreram algum tipo de discriminação institucional, enquanto para brancos o percentual foi de 16%. Segundo essa pesquisa, as chefias são as principais responsáveis pelas ações discriminatórias (36%), seguidas dos colegas (32%), clientes (19%) e subordinados (5%).

É preciso rever alguns aspectos históricos para que se possa compreender a discriminação racial em um país como o Brasil. Segundo Chauí (2000, p. 65), a escravidão se justificou por ideias do direito natural objetivo e subjetivo. Objetivamente, para os teólogos da Contrarreforma da Universidade de Coimbra, Portugal, Deus, como legislador supremo, definiu uma ordem hierárquica dos seres segundo sua perfeição, na qual o “superior” *naturalmente* comanda e subordina o “inferior”. Subjetivamente, aplica-se o conceito de servidão voluntária, no qual a vontade é uma *capacidade* e seu exercício depende da *racionalidade*, própria do sujeito de direito. A inferioridade objetiva dos nativos brasileiros dentro da hierarquia natural dos seres justifica assim que os inferiores, subjetivamente, optem pela servidão voluntária aos superiores, e sejam legal e legitimamente escravos naturais. Negros e índios eram considerados, portanto, seres inferiores.

A escravidão foi intensa na história moderna, especialmente a de africanos levados às Américas. Embora haja registro de escravidão de brancos para trabalho no norte da África, calcula-se que tenham sido escravizados cerca de um milhão de europeus no período de 1530 e 1780; já de africanos estima-se que esse número alcance doze milhões (DAVES, 2004; BAEPLER, 1999). O Brasil foi o último país independente americano a abolir a escravidão e o maior território escravagista do hemisfério ocidental por mais de 350 anos (GOMES, 2013). Marcondes (2009), diante de um amplo estudo sobre a década de 1870, considera que o país foi marcado por muitos senhores com poucas posses: um a quatro escravos. Entre mais de vinte e cinco mil escravagistas, dez mil tinham apenas um escravo. Um quadro que ajuda a explicar a profunda ligação à escravidão no Brasil.

⁴ Disponível em: <http://arquivo.geledes.org.br/racismo-preconceito/racismo-no-brasil/20046-negra-suja-e-negra-macaca-jovem-denuncia-racismo-em-empresa-de-bento-goncalves>.

⁵ Disponível em: <http://m.globoesporte.globo.com/rs/noticia/2014/04/punido-em-caso-de-racismo-contra-juiz-esportivo-e-rebaixado-no-gaicho.html>.

Diferentemente dos muitos emigrados europeus, árabes, judeus e orientais que decidiram voluntariamente viver no Brasil, devido a conjunturas econômicas e históricas, internas e internacional, os povos africanos foram sequestrados, arrancados de suas raízes e trazidos à força ao continente americano. É evidente que as rupturas sociais e culturais foram traumáticas e a construção de uma identidade particular nas novas terras se deu em condições bastante adversas. À cor da pele “foram atribuídas representações negativas que acabaram introjetadas, interiorizadas e naturalizadas pelas próprias vítimas da discriminação racial” (MUNANGA, 2004 p. 37).

Já o movimento abolicionista no Brasil, que se estendeu ao longo do século XVIII, foi um movimento popular de dimensões nacionais, sem precedentes na história do país. Envolveu todas as regiões e classes sociais, além de levar multidões a comícios, dominar páginas de jornais e de provocar grandes debates parlamentares (GOMES, 2013). Mas tal entusiasmo não foi suficiente para oferecer aos recém-libertos políticas públicas de efetiva inclusão social. Como previu Joaquim Nabuco (2011) em 1883, a escravidão ainda hoje permeia nossa sociedade em muitos sentidos, a abolição da escravatura ainda não está concluída: “...o nosso temperamento, a nossa organização toda, física, intelectual e moral, acha-se terrivelmente afetada pelas influências com que a escravidão passou trezentos anos a permear a sociedade brasileira. A empresa de anular essas tendências é superior, por certo, aos esforços de uma só geração, mas, enquanto essa obra não estiver concluída, o abolicionismo terá sempre razão de ser” (NABUCO, 2011 p. 13). Do movimento abolicionista, além da libertação dos escravos, também restou, até hoje, a marginalização social imposta aos negros, o preconceito e a discriminação racial.

A ONU,⁶ em relatório de 2013, considera que o Brasil convive com o racismo institucional, no qual hierarquias raciais são culturalmente aceitas como “naturais”. O conceito de “racismo institucional” surgiu na década de 1960, nos Estados Unidos, para caracterizar o racismo nas organizações e instituições. Por meio dele se descrevem os interesses, ações e mecanismos de exclusão estabelecidos pelos grupos racialmente dominantes (PACE, 2011). Esse racismo ocorre pela desigualdade imposta aos discriminados pelas instituições, quando se privilegia um grupo em detrimento de outro, em razão de cor, cultura ou origem étnica. A discriminação pode ocorrer, por exemplo, na captação de mão de obra numa empresa, ou quando o Estado beneficia determinada comunidade com serviços, como asfaltamento e eletrificação, e deixa outra comunidade étnica sem tais benefícios.

Resta compreender as diversas facetas das manifestações do racismo no Brasil, suas particularidades e garantir a coerção da discriminação racial no trabalho por meio do arcabouço jurídico disponível para esse fim. Para isso, apresenta-se o contexto do racismo no Brasil, que não se expressa pela segregação racial (*apartheid*), nos moldes ocorridos nos Estados Unidos e África do Sul.

1 Racismo e preconceito de cor no Brasil

⁶ Disponível em: <<http://www.onu.org.br/enfrentamento-ao-racismo-institucional-vamos-fazer-afirma-coordenador-da-onu-no-brasil/>>. Acesso em: 12/09/2014.

A palavra *raça*, para designar as variedades humanas originou-se, provavelmente, em algum dialeto fronteiriço entre a França e a Itália e, a partir do Século XV, se expandiu por todo o mundo. No Século XVII, *raça* já era muito usada para designar povos, nações, tribos ou outros grandes grupos humanos de mesma progênie – real ou mítica. Os membros da *raça* compartilhariam um registro de origem comum, algum tipo de semente, cuja sucessão de gerações produziria a linhagem, e os membros da linhagem compartilham características comuns (OSORIO, 2013). O conceito ganhou força no século XIX, referindo-se a atributos biológicos e comportamentais de grupos humanos, incluindo juízos de valor como superioridade/inferioridade, dominante/dominada, adiantado/atrasado. Alguns autores distinguem *racialismo* – a crença e o estudo das raças humanas, do *racismo* – aplicação prática desta teoria, que cria os mecanismos sociais e políticos para reprimir, discriminar as raças consideradas inferiores (SILVA, 2006).

A questão das raças se fortaleceu com a migração do conceito das ciências naturais para as sociais e humanas, pelo chamado *darwinismo social*, proveniente da teoria evolucionista (muitas vezes chamado de *spencerismo*, já que a transposição das ideias para o campo social se deveu a Herbert Spencer, e não ao próprio Darwin). Grosso modo, a seleção natural trataria de fazer com que a superioridade de uma raça sobre outra tendesse a submetê-la e substituí-la. O *Spencerismo* junto com a Frenologia – disciplina voltada ao estudo das diferenças biológicas entre as raças, culminariam na Eugenia, que enaltece a pureza das raças, a existência de raças superiores e desacredita a miscigenação (SILVA, 2006).

Menezes (2000) comenta a obra do criador da etnografia, Franz Boas.⁷ O geógrafo/antropólogo alemão, no começo do século XX, refletia sobre as diferenças entre os grupos humanos, as quais atribuía a fatores de ordem cultural e não racial: “Ele procurou mostrar o absurdo que era a ideia de uma ligação entre traços físicos e traços mentais, implícita na noção de raça” (MENEZES, 2000 p. 180). Para Lévi-Strauss (1960), a diversidade das culturas é muito grande, maior que diversidade de raças. Uma determinada cultura pode diferir muito mais de outra considerada da mesma raça, do que duas culturas consideradas de raças diferentes (LÉVI-STRAUSS, 1960).

Embora hoje a Biologia conteste a existência de uma raça negra (LAGUARDIA, 2007 e 2005; PENA, 2004), a sociedade acredita em sua existência e seus próprios representantes se julgam como tais: a raça configuraria uma forma de identificação a um grupo social e cultural. O conceito de raça se confunde, assim, com o de etnia, construído academicamente. Raça, mais genérico, vigora no senso comum (SILVA, 2006). Mas, como observa Osorio (2013), não basta abolir o termo raça e substituí-lo por etnia para acabar com o racismo. O simples deslocamento da explicação das diferenças entre povos da Biologia para a Cultura, consagrado no pós-guerra como culturalismo, não provocou a superação do racismo.

A raça é ideologicamente atribuída ao fenótipo ou ao genótipo. O racismo pode ser de marca (ligado ao fenótipo) ou de origem (ligado ao genótipo) (NOGUEIRA, 1985). No Brasil, prevalece o racismo de marca, que acaba transformando-se em *preconceito de cor*, embora seja difícil definir precisamente a

⁷ Franz Boas foi mestre do famoso antropólogo brasileiro Gilberto Freyre, em seus estudos nos Estados Unidos.

cor da maior parte da população no Brasil. Como observa Petrucelli (2013, p. 21), o que uma pessoa enxerga “...não é, simplesmente, a imagem óptica que se forma na retina, mas o produto de uma seleção dos componentes desta a partir de um arcabouço mental configurado pelos seus conhecimentos, suas ideias, sua ideologia, crenças, conceitos e, fundamentalmente, seus preconceitos”. Além disso, “o sistema de classificação racial brasileiro possibilita que muitas pessoas com ascendência africana se autoidentifiquem ou sejam categorizadas pelos demais, como pessoas brancas” (PAIM, 2011 p. 3).

A ascensão social pode levar muitas pessoas a “escapar” da categoria de “negro” no Brasil, enquanto outras, também ascendidas cultural ou economicamente, não querem ou não conseguem deixar de serem consideradas negras (PAIM, 2011). Penna (1999) comenta que, independentemente da cor da pele, do achatamento do nariz, da obliquidade dos olhos ou da carapinha do cabelo, é preferível considerar-se caucasoide, pois perante o mundo, o branco é mais valorizado. Além disso, a partir de pesquisas do IBGE, verifica-se que a maioria dos brasileiros acredita que a cor ou raça tenha influência na vida das pessoas, conforme Tabela 1.

Situações destacadas	Percentual de entrevistados, por opinião quanto à influência da cor ou raça na vida das pessoas (%)		
	Sim	Não sabe	Não
Casamento	45,7	39,6	25,1
Trabalho	84,4	53,9	47,3
Escola	71,5	45,3	38,6
Atendimento à saúde	53,9	33,5	26,6
Repartições públicas	62,3	33,3	33,0
Convívio social	77,9	42,2	42,4
Relação com justiça/polícia	79,4	43,6	47,7

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa das Características Étnico-raciais da População 2008.

Tabela 1 – Percentual de entrevistados que considera que a raça ou a cor influenciam nas situações de vida destacadas (TEIXEIRA, 2013, p. 104).

Observe-se que é no casamento que essa influência é menos sentida. Diferentemente do que ocorreu nos Estados Unidos, onde até o ano 2000 ainda havia proibição legal do casamento inter-racial em alguns estados, as uniões inter-raciais no Brasil nunca foram tidas como crime ou pecado (RIBEIRO, 2013).

Mas é justamente no trabalho que essa influência é sentida como mais significativa.

1.1 Uma nação mestiça

Para Darcy Ribeiro (2013), o Brasil foi formado pela reunião de povos diversos – índios, negros e europeus – com a tarefa de definir uma identidade étnica, além da de “europeus de ultramar”. O autor conta que, entre 1549 e 1559, apenas vinte mulheres brancas solteiras desembarcaram no Brasil. Assim, os homens relacionaram-se com as índias. “Essas pouquíssimas portuguesas pouco papel exerceram na constituição da família brasileira” (RIBEIRO, 2013).

No final do século XIX e início do XX, os cientistas estrangeiros reconheciam a miscigenação como fenômeno desconhecido e recente, consequência dos descobrimentos. Nessa época, nos altos círculos, acreditava-se, como certa, a degeneração resultante da mistura de raças heterogêneas, que geraria indivíduos híbridos. O termo “mulato”, mistura do branco e do negro, provém de “mula”, animal híbrido e, por consequência, estéril (MENEZES, 2000).

O medo de extinção dos brasileiros, levou alguns pensadores a direcionarem suas esperanças de salvação ao “branqueamento” da população (SCHWARCZ, 1994). A estratégia do Brasil, defendida no Congresso Mundial das Raças, em Paris, em 1911, vinte e três anos após a abolição da escravatura, considerava deixar o negro à sua própria sorte, para que sucumbisse. E mais, por meio de leis de proteção e garantias, dispersá-los pelas áreas rurais. Quanto à população mestiça não estéril, seria paulatinamente branqueada, pois a raça branca impor a dominação de seus genes, pelo apoio à imigração de brancos, principalmente europeus (MENEZES, 2000).

Mas o crescimento da população brasileira de 1872 a 1991, segundo a cor declarada, de acordo com pesquisa feita com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (IBGE, 2000), constata que a população negra (aqueles que se autodeclararam pretos ou pardos) praticamente quadruplicou entre o início e o final do século XX.

Avaliando a questão da mestiçagem por outro ângulo, Pena e Bortolini (2004, p. 46) mostram, em seus estudos sobre marcadores genéticos, que o Brasil continua sendo uma nação mestiça também sob esse foco. Os autores alertam que “as raças humanas não existem do ponto de vista genético ou biológico....apenas 5% da variação genômica humana ocorre entre as chamadas *raças*.... somente 0,01% do genoma humano varia entre dois indivíduos... em outras palavras, toda a discussão racial gravita em torno de 0,0005% do genoma humano”, e que “não compete à genética fazer prescrições sociais” (PENA & BORTOLINI, 2004 p. 47). Mas se ainda assim se quisesse adotar o ponto de vista genético, então, “se definirmos como afrodescendentes toda pessoa com mais de 10% de ancestralidade africana...os afrodescendentes brasileiros são um número bem maior do que os que aparentam ser por suas características físicas, chegando ao número impressionante de 146 milhões de pessoas” (p. 46).

Logo, sob qualquer critério, o Brasil é uma nação mestiça. Mas, apesar dessa realidade e do fracasso do branqueamento em termos populacionais, o Brasil convive com o racismo.

1.2 A “Democracia Racial”

Um dos mais famosos antropólogos/sociólogos brasileiros foi Gilberto Freyre, cujas ideias influenciaram fortemente a discussão do preconceito racial no Brasil, principalmente por “Casa Grande e Senzala”, publicado em 1933. Embora não seja ele o autor da expressão “democracia racial”, acabou reconhecido como criador deste mito. Isso principalmente pela forma como Freyre descreve o “paraíso tropical”, a “doçura das relações entre senhores e escravos” e a “fusão harmoniosa

de culturas”, em seu livro (MENEZES, 2000). “Casa Grande e Senzala virou de cabeça para baixo a afirmação de ter a miscigenação causado dano irreparável”, escreve Skidmore (1976, p. 210).

Gilberto Freyre, preocupado com o enfrentamento do dilema da mestiçagem, assim como parte da elite de sua época, opta por um caminho oposto ao do branqueamento. Ele passa à defesa da miscigenação brasileira, respaldado pela visão culturalista de Franz Boas.⁸ Para ele, a miscigenação antes de ser um problema seria uma qualidade (MENEZES, 2000). Um passo além de negá-la, como coloca o conde Afonso Celso (1908): “os negros africanos, importados no Brasil desde os primeiros tempos do descobrimento, sempre se mostraram dignos de consideração, pelos seus sentimentos afetivos, resignação estoica, coragem, laboriosidade. Devemo-lhes imensa gratidão...contribuíram com tantos serviços para que no Brasil jamais houvesse preconceito de cor” (p. 74).

Essa visão, que suplantava o branqueamento para aderir a uma mestiçagem valorizada, e que impunha a inexistência da discriminação racial, não se configurou completamente verdadeira. A democracia racial concentrou-se em questões periféricas, como a cordialidade e afetividade, sem reflexos políticos para a população negra (GALEÃO-SILVA, 2002).

O trabalho de Freyre, na interpretação de Skidmore (1976), não visava o igualitarismo racial, mas reforçar que, deste contato entre raças, na verdade era a raça branca que melhorava ao adquirir preciosos traços culturais do negro, em maior escala, e do índio, em menor escala. Independentemente das intenções de Freyre, e de outros escritores na linha da democracia racial, se por um lado, ideologicamente, ela tenha contribuído para superar o medo da realidade da miscigenação no Brasil, por outro lado, cooperou para o que Guimarães (2004) entende ser o maior obstáculo à luta antirracista no país: a invisibilidade do próprio racismo para os brasileiros brancos. Esta invisibilidade vem sendo lenta e arduamente combatida.

1.3 O reconhecimento da discriminação racial

Para um país que se orgulhou da democracia racial, com brancos, negros e índios unidos para a construção de um país novo, é difícil reconhecer a discriminação racial. Ao denunciar a discriminação, os discriminados, muitas vezes, são tidos como autovitimizados. Conforme Guimarães (2004 p. 80), muitos dos casos de discriminação “tendem a ser vistos pelos setores conservadores como *ressentimento, complexo de inferioridade do negro*, como produto de manipulação de grupos com interesses políticos eleitorais ou como simples *ignorância*” (grifos nossos).

A realidade mestiça do Brasil e o mito da democracia racial talvez tenham contribuído para reduzir ou dissimular a expressão direta do racismo, mas não o eliminaram. De fato, o mapa da violência no Brasil (WASELFSZ, 2012) demonstra que as mortes por assassinato entre os jovens negros eram, em 2010,

⁸ Geógrafo/antropólogo alemão, do começo do século XX, cuja obra refletia sobre as diferenças entre os grupos humanos, atribuídas a fatores de ordem cultural, e não racial (MENEZES, 2000 p. 180).

proporcionalmente, duas vezes e meia maior do que entre os jovens brancos. E de 2002 a 2010, enquanto a taxa de homicídio de jovens brancos caiu, entre os jovens negros o índice subiu. O que parece diferenciar a sociedade brasileira de outras, nas quais a discriminação não passa despercebida, é a imensa tolerância a este tipo de problema. O mito da “democracia racial”, que ainda circula tanto na sociedade civil quanto entre os políticos encarregados de formular e implementar políticas públicas, é “dotado de extraordinária eficácia simbólica, a ponto de ter inclusive seduzido o imaginário de alguns cientistas sociais” (ADORNO, 1995, p. 47).

Estudos recentes (TISHKOFF, 2009) determinam com precisão que os humanos modernos originaram-se na África, há cerca de duzentos mil anos, e que vêm se espalhando pelo globo. Ou seja, a humanidade é afrodescendente. No entanto, mesmo nos mais altos círculos intelectuais, ainda recentemente, observam-se afirmações racistas, como as do cientista político Charles Murray,⁹ ou o Prêmio Nobel James Watson,¹⁰ para os quais diferenças biológicas explicariam menores índices de QI entre os negros.

Em vídeo amplamente divulgado na internet,¹¹ em 2009, em mesa de debates de uma conferência científica promovida pela “Sociedade Secular e Seus Inimigos” na Academia de Ciências do Centro de Investigação de Nova York, vimos resposta contundente dada pelo cientista Neil de Grasse Tyson sobre o assunto. O ex-presidente da Universidade de Harvard, Lawrence Summers, fizera uma pergunta que sugeria que as diferenças genéticas explicariam o fato de haver poucas mulheres trabalhando com ciências. Discutia-se ateísmo, ciência, educação científica, natureza da ciência, ameaças à educação científica, racismo e sexismo na ciência, entre outros temas. Tyson, respondendo à provocação, afirmou que, apesar de não ser mulher, sempre foi negro e também vítima da discriminação. Nunca foi encorajado a ser um cientista, e ainda foi desencorajado a trilhar o caminho para áreas tradicionalmente dominadas pela maioria branca, como a ciência. Ele concluiu que, antes de se buscar respostas na genética, seria importante garantir igualdade de oportunidades a todos.

O combate ao preconceito racial ainda enfrenta muitos desafios no Brasil e no mundo.

Tem-se atualmente a predominância do pensamento de que cada cultura, dependendo de suas interações com o ambiente, segue seus próprios caminhos em função dos diferentes fatos históricos que enfrentou. Consolida-se a concepção relativista que prega a dignidade de cada cultura e exalta o respeito e a tolerância em relação às suas diferenças, muito além, e mais profundamente, que valorações do tipo “adiantados” e “atrasados” (MENEZES, 2000).

O preconceito racial, como sentimento, objetivamente, pode ser lamentado; já a discriminação, como sua expressão, pode e deve ser combatida diretamente.

2 Discriminações sofridas no trabalho

⁹ Disponível em: <http://www.istoe.com.br/assuntos/entrevista/detalhe/3365_MISCIGENACAO+DIMINUI+O+QI+DOS+BRASILEIROS>. Acesso em: 10/08/2014.

¹⁰ Disponível em: <<http://cienciahoje.uol.com.br/noticias/genetica/declaracoes-racistas-de-watson-chocam-cientistas>>. Acesso em: 02/08/2014.

¹¹ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=KEeBPSvcNZQ>>. Acesso em: 10/08/2014.

A pesquisa "Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e suas Ações Afirmativas – 2010" (ETHOS, 2010) revelou que, nos cargos de direção, o número de brancos é 94,7%, apesar de mais da metade da população ser composta por negros, conforme o último censo no Brasil. De acordo com o IPEA, nas seis principais regiões metropolitanas do Brasil, entre agosto de 2004 e agosto de 2010, a taxa de desemprego dos 20% mais pobres (renda *per capita* mensal inferior a US\$ 100) saltou de 20,7% para 26,27%. O Instituto Ethos (ETHOS, 2010) confirmou que a discriminação racial e a baixa qualificação profissional estão na base do desemprego crônico. O levantamento do IPEA indica que quase 80% dos desempregados pertencem a famílias de baixa renda e são, na maioria, negros. Apesar da redução das desigualdades ao longo das últimas décadas, ainda persistem diferenças significativas nas condições de trabalho vivenciadas por negros e não negros. A mais discrepante, nas principais capitais do país, ocorre na remuneração, especialmente entre as mulheres negras que, em São Paulo e no Distrito Federal, nem chega à metade da remuneração do homem branco (DIEESE, 2013).

Com origem em fundamentos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, incorporados à legislação brasileira, o termo “discriminação”, de modo geral, engloba toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça ou etnia que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. É comum na literatura a distinção entre discriminação direta e indireta: discriminação direta – ocorre quando uma pessoa é objeto de um tratamento (não excluindo discursos) menos favorável que aquele dado a outra pessoa, em situação comparável. Alguns autores destacam que a discriminação direta ocorre quando o motivo discriminador é proibido por lei (COSTA, 2007; COUTINHO, 2006); discriminação indireta – ocorre quando há condição, disposição, regra, política ou prática aplicada para todos mas, embora aparentemente neutra, ela seja suscetível de colocar pessoa(s) que compartilhe(m) uma característica específica em desvantagem comparativamente com outra(s), como ocorre, por exemplo, no processo seletivo que exija certificado de conclusão de ensino médio para postulante a vaga de empacotador de um supermercado. A condição é igual para todos, mas exclui do processo a parcela menos escolarizada e mais pobre da população, pois para desempenho dessa atividade a qualificação exigida é desnecessária (COUTINHO, 2006).

Costa (2007, p. 90) resume afirmando que a discriminação direta pressupõe um tratamento diferenciado proibido e, portanto, o objetivo discriminador foi explicitado, ao menos, pela ordenação jurídica; já na discriminação indireta o objetivo discriminador não é explícito. Pontes de Miranda (2000) ensina que a ilicitude, ou contrariedade ao Direito, pode ocorrer de dois modos: 1) descumprimento direto da lei, isto é, faz-se aquilo que a norma proíbe ou se deixa de fazer aquilo que a norma impõe; e 2) violação não direta, denominada fraude à lei (sem conotação necessária de intencionalidade), que corresponde à frustração do objetivo normativo quando o agente recorre a uma categoria lícita, permitida por outra norma jurídica, para obter fim proibido pela norma que ele quer fraudar.

Normalmente, o preconceito é apontado como causa da discriminação. O preconceito corresponde àquela ideia negativa formada sem base crítica, sem ponderação de fatos; um conceito *a priori*. O preconceito é latente e nem sempre se

traduz em ação. A discriminação corresponde à exteriorização do preconceito: é uma atitude (COUTINHO, 2006).

Um dos aspectos mais marcantes da discriminação racial durante o processo de captação de recursos humanos pelas empresas é a exigência de “boa aparência”. Entende-se que tal critério funcione para afastar pessoas que não correspondam a determinado estereótipo e pode ter efeito de autoexclusão para aqueles que tradicionalmente são aliados quando padrões de beleza são aplicados (PAIM, 2011). A proibição no Brasil desse tipo de exigência, quando feita sem justificativa, pode ter ajudado a reduzir esta forma de discriminação sutil.

Também há as entrevistas, situação em que, muitas vezes, a cor da pele é revelada e a discriminação acontece. Como normalmente os critérios de seleção são subjetivos, e não precisam ser justificados para o candidato, podem ocorrer manipulações. Além disso, as piadas depreciativas, comuns entre os brasileiros que, na maioria, as consideram “engraçadas” e não preconceituosas, invocam a discussão que concentra grandes ressentimentos das vítimas de discriminação: o humor. Este humor frequente, que desqualifica os trabalhadores, pode criar uma espécie de camada de tolerância, burlando políticas organizacionais de diversidade.

3 Ações afirmativas e políticas de diversidade

Nos atuais estados democráticos, a igualdade como um todo tem por base a igualdade de oportunidades, especialmente em relação ao trabalho. A igualdade de oportunidades objetiva colocar todos em condições de participar com igualdade das oportunidades oferecidas pelo meio social, econômico e político. O principal dispositivo para garantir tal igualdade de oportunidades é chamado *ação afirmativa*, que são medidas positivas especiais, por meio das quais é dado tratamento diferenciado e vantajoso a um grupo para compensar as circunstâncias que o fazem objeto de exclusão social (COUTINHO, 2006).

Estados Unidos e Canadá, desde a década de 1960, a partir dos movimentos políticos a favor da integração racial, criaram leis visando a igualdade de oportunidades em educação e no mercado de trabalho. O “Affirmative Action” foi promulgado pelo governo federal estadunidense no final da década de 1960, obrigando as empresas que mantinham negócios com o governo a equilibrar seu quadro de funcionários proporcionalmente à diversidade do mercado de trabalho. Já no Canadá, em 1986, foram promulgados o “Employment Equity Act” e o “Federal Contractors Program”, nos moldes do “Affirmative Action” (FLEURY, 2000).

Já as *políticas de diversidade* surgiram nas empresas frente à realidade do mercado de trabalho, no final da década de 1970, em virtude da crescente disponibilidade de mão de obra de mulheres brancas, seguida por homens e mulheres negros. As empresas deveriam ter, em seu quadro de funcionários, representatividade dos diversos grupos sociais minoritários. A gestão da diversidade surgiu como resposta dos administradores norte-americanos às políticas de ação afirmativa das décadas de 1960 e 1970. Para Galeão-Silva e Alves (2002, p. 4), “é a tentativa de reverter, institucionalmente, as desigualdades na sociedade”.

De modo geral, as ações afirmativas, com gênese no Estado, e portanto relacionadas à ordenação jurídica, impulsionaram políticas de diversidade que atingiram o âmbito organizacional. “O princípio da diversidade se justifica em nome do bem comum” (SANDEL, 2013, p. 213), primeiro porque maior diversidade propicia um ambiente mais rico em trocas de experiências que outro que agregasse apenas pessoas com ascendências semelhantes; segundo, porque aumenta as chances de que minorias possam assumir posições de liderança na vida pública e profissional, o que é saudável para o bem comum (SANDEL, 2013).

No Brasil, após a libertação dos escravos no século XIX, nenhum programa foi efetivado para absorção da mão de obra negra livre no mercado de trabalho, nem mesmo políticas públicas para inclusão social desse contingente. Embora os abolicionistas tenham formulado projeto para o pós-abolição, “que passava pela Reforma da Economia (a Democracia Rural, de André Rebouças), por um Projeto de Lei de Terras, defendido por Ruy Barbosa, ou por um projeto de construção da nacionalidade e de um povo, como queria Joaquim Nabuco” (MENEZES, 2009, p. 99), eles não conseguiram implantá-lo. Os negros foram, de fato, deixados à própria sorte até a década de 1990.

4 Ações Afirmativas e Políticas de Diversidade no Brasil

Após denúncia de existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro e do não cumprimento da Convenção 111 da OIT, por queixa, em 1992, do movimento sindical junto à Conferência Internacional do Trabalho (CIT), o governo brasileiro reconhece a necessidade de providências nesse sentido. Em 1995, em parceria com a OIT, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, foi criado o Programa Brasil, Gênero e Raça, um projeto de cooperação técnica para a promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação (FARRANHA, 2006). Também são criados programas para efetivar e implementar políticas para igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação (ALVES, 2004).

Em 2003 é criada a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR,¹² vinculada à Presidência da República, que visa atuar nas áreas de educação, trabalho e cooperação internacional, como criação de cotas raciais nas instituições públicas de ensino; as políticas para Remanescentes de Quilombos;¹³ a criação da obrigatoriedade do ensino de História da África e da Cultura Afro-Brasileira nas escolas de ensino fundamental e médio; e incentivo/apoio a iniciativas para empreendedorismo (NOGUEIRA, 2006). O Estado passa a adotar indicadores para dimensionar a questão racial e de gênero e, assim, possibilitar a incorporação destas perspectivas nas políticas públicas. Um exemplo é a introdução do quesito “cor” na coleta de dados para educação, saúde e mercado de trabalho.

¹² Sítio: <<http://www.seppir.gov.br/>>.

¹³ Os quilombos são comunidades com predominância de negros, originadas no período da escravidão no Brasil, a partir de escravos livres ou fugitivos, que passam a formar um novo agrupamento social, à margem da sociedade colonial construída pelos portugueses, e dedicada à caça, à pesca e à agricultura de subsistência (MENEZES, 2009).

O movimento sindical brasileiro ampliou a negociação coletiva em torno de cláusulas antidiscriminatórias e para a promoção da igualdade de oportunidades, desenvolvimento de valores institucionais e mudanças de práticas organizacionais. Além disso, o movimento sindical trabalha para a ampliação da informação sobre programas de diversidade e divulgação das boas práticas implantadas; para o aperfeiçoamento legislativo em torno da questão; para inclusão da temática da discriminação em programas de formação profissional e para a troca de experiências e mobilização em torno da questão racial (FARRANHA, 2006). Ao empresariado, a principal proposta foi a ampliação dos programas de diversidade no interior das empresas, com a realização de censos raciais internos, o desenvolvimento de valores institucionais por meio de processos de formação e mudanças de práticas organizacionais (FARRANHA, 2006).

A premissa básica para combater o racismo institucional é reconhecer sua existência, tão aprofundada quanto camuflada na sociedade brasileira (GELEDÉS, 2012). Muitas vezes, a distância entre as várias realidades sociais dos diferentes grupos no Brasil é tão grande que se perde a noção de suas existências. Gragew (2006, p. 110) nota que “O executivo típico das maiores empresas do Brasil é um homem branco, com idade entre 45 e 50 anos, tem formação superior e já fez treinamento ou especialização no exterior”. Silva (2006a, p. 107) comenta o relato de um diretor de uma multinacional, que afirmou que a empresa possuía dez por cento de trabalhadores negros, proporcional à distribuição racial da população local “São Paulo quase não tem negros, tem muito italiano, alemão e asiático”. Segundo o IBGE, 30% da população da cidade é negra. Talvez este executivo frequente locais onde, efetivamente não circulam negros. Dados internos e regionais fidedignos são fundamentais para avaliação da diversidade.

5 Perspectiva jurídica

A Constituição Federal brasileira de 1988, logo em seu artigo 3º, prevê como objetivo da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O texto constitucional também determina que as relações internacionais do Brasil devem ser regidas pelo princípio do repúdio ao terrorismo e ao racismo (artigo 4º, inciso VIII), e que a prática de racismo constitui crime inafiançável e imprescritível (artigo 5º, inciso XLII). No que toca às relações de trabalho, a Constituição Federal estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (artigo 7º, inciso XXX).

No âmbito internacional, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, promulgada pelo Decreto 65.810/69. Em consonância com a Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU de 1948, que veda a discriminação em razão da raça ou da cor, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial determina aos Estados Partes a responsabilidade por adotar

medidas de combate ao racismo. Para os fins da Convenção, discriminação racial é definida como “qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública”. O Brasil também ratificou e promulgou, pelo Decreto nº 62.150/98, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, que veda a discriminação em matéria de emprego e profissão.

De outro lado, no plano infraconstitucional há uma série de leis que, atendendo ao que determina a Constituição e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, buscam fornecer instrumentos para coibir a discriminação racial. A Lei 7.716/89, também chamada “Lei Caó”, tipificou a prática de racismo, cominando pena para aquele que nega acesso, emprego, ascensão funcional, atendimento ou hospedagem, em local público ou privado, em razão de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Além da restrição da liberdade, a Lei 7.716/89 prevê a possibilidade de fixação das penas de perda do cargo ou função pública para o servidor público ou a suspensão do funcionamento do estabelecimento particular por até três meses. Outros mecanismos de combate ao racismo são previstos no diploma, a exemplo da possibilidade de o juiz determinar, antes da abertura do inquérito e sob pena de incursão no crime de desobediência em caso de não atendimento, o recolhimento de material, cessão de transmissão radiofônica, televisiva ou eletrônica, bem como a interdição de mensagens ou páginas da internet dotadas de qualquer elemento racista (artigo 20).

Especificamente quanto às relações de trabalho, a Lei 7.716/86 criminaliza, de forma expressa, a promoção de tratamento diferenciado no ambiente de trabalho em função de racismo, bem como a realização de recrutamento de trabalhadores que exija “aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências” (artigo 4º).

Como corolário da condenação por racismo, o artigo 4º da Lei 11.948/09 veda a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes tenham sido condenados por, dentre outras, a prática de discriminação em razão de racismo.

Ainda na seara penal, o artigo 140, § 3º, do Código Penal define o crime de injúria racial ao cominar pena de um a três anos de reclusão e multa para a conduta de ofender a honra de alguém com a utilização de elementos referentes à “raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência”.

De outro lado, a Lei 9.455/97 estabelece que constitui crime de tortura “constranger alguém com emprego de violência ou grave ameaça, causando sofrimento físico ou mental em razão de discriminação racial ou religiosa (artigo 1º, inciso I, “c”).

Apesar das previsões já listadas, a sistematização da matéria de forma mais abrangente ocorreu somente com a edição da Lei 12.288/10, o chamado Estatuto da Igualdade Racial. Nessa lei há definição autêntica dos conceitos de “discriminação

racial ou étnico-racial”,¹⁴ “desigualdade racial”,¹⁵ “desigualdade de gênero e raça”,¹⁶ “população negra”,¹⁷ “políticas públicas”¹⁸ e “ações afirmativas”¹⁹ (artigo 1º, parágrafo único, incisos I ao VI). O diploma prevê ainda programa de políticas públicas a ser cumprido visando a garantia do acesso à saúde, educação, cultura, esporte e lazer, preservação de cultos religiosos, acesso à moradia, ao trabalho e aos meios de comunicação, instituindo, para tanto, o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir).

Apenas como exemplo de ações afirmativas promovidas posteriormente à edição do Estatuto da Igualdade Racial, pode ser citada a estabelecida pela Lei 12.711/12, que fixou cotas de 50% (cinquenta por cento) das vagas nas universidades federais e institutos federais para alunos egressos do ensino público, sendo que essas “vagas (...) serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE”, bem como a da Lei 12.990/12, que reserva “aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

A análise do sistema legal antirracista brasileiro, que parte da Constituição Federal e de tratados internacionais e perpassa a legislação penal e não penal, revela que o Brasil possui meios para coibir a prática discriminatória decorrente do racismo. Todavia, o funcionamento desses mecanismos de correção de desigualdade e de repressão à discriminação, que seriam responsáveis por traduzir a igualdade formal em igualdade material, apresenta alguns problemas.

A primeira discussão é a respeito da definição do próprio conceito de racismo para a aplicação dos preceitos jurídicos que se valem desse termo. Analisando o artigo 5º, inciso XLII, da Constituição Federal, bem como a Lei 7.716/89, Celso Lafer defende que a proteção conferida pelo legislador através desses dispositivos endereça-se a grupos sociais historicamente discriminados, sendo despicenda para a sua incidência qualquer relação com a cor. Na mesma linha

¹⁴ I – discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

¹⁵ II – desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica.

¹⁶ III – desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais.

¹⁷ IV – população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga.

¹⁸ V – políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais.

¹⁹ VI – ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

é o entendimento de Luciano Feldens (FELDENS, 2014). Em síntese, os autores defendem que só existe uma “raça” – a espécie humana – e, portanto, do ponto de vista biológico, não apenas os judeus, como também os negros, os indígenas, os ciganos ou quaisquer outros grupos, religiões ou nacionalidades não formam uma raça, o que não exclui, ressalvo, o direito à diversidade. No entanto, todos são passíveis de sofrer a prática do racismo (FELDENS, 2014, p. 394).

O alcance semântico do conceito é de fundamental importância na definição do espectro de proteção conferido pelo sistema jurídico de combate ao racismo. Incluir ou excluir grupos sociais na família de definições abarcadas pelo conceito de racismo define se a prática de discriminação em relação àqueles grupos poderá ou não ser enquadrada nos dispositivos de proteção constitucionais e legais. O Supremo Tribunal Federal, ao analisar o caso de um escritor acusado de divulgar escritos discriminatórios contra a comunidade judaica,²⁰ filiou-se à tese de Celso Lafer e conferiu definição abrangente ao artigo 5º, inciso XLII, da Constituição Federal e aos dispositivos contidos na Lei 7.716/89.

A proteção conferida pelo Estatuto da Igualdade Racial, todavia, apesar de definir a expressão “desigualdade racial” como situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades em função de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, restringe o seu âmbito de aplicação à efetivação de políticas públicas em favor da “população negra”, definida como “conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga” (artigo 1º, inciso IV). Atualmente, para o IBGE (IBGE, 2013), cor ou raça é a “característica declarada pelas pessoas de acordo com as seguintes opções: branca, preta, amarela, parda ou indígena”.²¹

Um segundo problema estaria presente na diferenciação, para fins penais, entre a prática de conduta racista e, portanto, enquadrada nos preceitos da Lei 7.716/89, e de injúria qualificada ou injúria racial (artigo 140, § 3º, do Código Penal). A insegurança quanto à tipificação da conduta discriminatória, que caracteriza racismo quando há intenção de segregar indistintamente aqueles que detêm o signo discriminado e injúria racial nos casos de ofensa ao indivíduo particular (GRECO, 2011), termina por gerar o emperramento da apuração de condutas segregatórias, que nunca chegam a ser julgadas em função do regime processual e material distinto a que estão submetidos a injúria e o racismo (SALES JÚNIOR, 2006, p. 235). Após analisar a jurisprudência do Tribunal de Justiça de São Paulo entre os anos de 1998 e 2007, Machado (2009 p. 87) percebeu o encerramento do processo antes mesmo do julgamento em 34% (trinta e quatro por

²⁰ HC 82424, Relator(a): Min. MOREIRA ALVES, Relator(a) p/ Acórdão: Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, julgado em 17/09/2003, DJ 19-03-2004 PP-00017 EMENT VOL-02144-03 PP-00524.

²¹ Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acerca dos conceitos de raça e cor, cf. as seguintes pesquisas do IBGE: “Características Étnico-raciais da População: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça” (disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/PCERP2008.pdf>. Acesso em: 08/08/2014) e também “Características Étnico-raciais da População: classificações e identidades” (disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/pcerp_classificacoes_e_identidades.pdf>. Acesso em: 08/08/2014.).

cento) dos casos, sendo que em 10% (dez por cento) deles a causa do encerramento foi a desclassificação do crime de racismo para crime de injúria racial ou injúria simples. De acordo com Parecer do Observatório Negro, a desclassificação do crime de racismo para o crime de injúria seria “decorrente desse ideário da democracia racial” em que o Poder Judiciário, “ainda que reconheça o ato racista, restringe-o a um ato isolado e, na maioria das vezes, impensado” (OBSERVATÓRIO NEGRO, 2004, p. 12).

Outra dificuldade evidenciada no processo de materialização da proteção conferida pelo arcabouço normativo antirracista brasileiro está relacionada com a produção da prova da conduta discriminatória. Além de superar o pensamento que subsume a manifestação racista à mera reprodução de vetustos ditados populares destituídos de sentido pejorativo, ou a considera como brincadeira sem intuito ofensivo, a punição da conduta racista depende da produção da prova da ocorrência da discriminação, que muitas vezes é levada a termo de maneira insidiosa e torna a produção desta prova extremamente difícil (SALES JÚNIOR, 2006, p. 233). Nesse passo, a pesquisa promovida por Marta Machado demonstra que “dentre os casos de rejeição da denúncia ou queixa-crime e absolvições, a maior parte se deu por ausência de provas”, sendo esse o desfecho de 17% (dezesete por cento) dos processos penais examinados (MACHADO, 2009, p. 23).

Ocorre que a prática de conduta racista pode ensejar, além da repressão penal, a busca por reparação na esfera cível, em razão da lesão, moral ou física, causada pela discriminação. Quando a discriminação é praticada no ambiente de trabalho, a competência para julgar o pedido de reparação do trabalhador será da Justiça do Trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal). Mas, ainda que na seara trabalhista não prevaleça a rigidez probatória relacionada à presunção de inocência do Direito Penal, a falta de provas é frequentemente invocada como óbice à pretensão indenizatória dos empregados que buscam reparação alegando terem sido vítimas de racismo.²²

De outro lado, é preciso salientar a existência de número razoável de julgados oriundos da Justiça do Trabalho condenando o empregador em razão da ocorrência de discriminação racial no ambiente de trabalho, mormente tendo em vista que, “no caso de ofensas de cunho racista, deve[r] ser considerado o ataque não só à honra do trabalhador, mas também aos princípios da igualdade e da dignidade humana, previstos constitucionalmente”.²³ A responsabilidade do empregador, nos

²² LOPES, Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho. *Revista Jurídica Virtual da Casa Civil*, Brasília, v. 2, n. 17, out. 2000. Mensal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 08/08/2014. Apenas como exemplo: TRT-2 - RO: 4255120115020 SP 00004255120115020231 A28, Relator: LUIZ CARLOS GOMES GODOI, Data de Julgamento: 23/10/2013, 2ª TURMA, Data de Publicação: 29/10/2013.

²³ (TRT-2 - RO: 491200743302006 SP 00491-2007-433-02-00-6, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Data de Julgamento: 13/05/2010, 14ª TURMA, Data de Publicação: 09/06/2010). Na mesma linha: TRT-2 - RO: 4316620125020 SP 00004316620125020023 A28, Relator: RITA MARIA SILVESTRE, Data de Julgamento: 23/10/2013, 8ª TURMA, Data de Publicação: 28/10/2013; TRT-2 - RO: 3988003720065020 SP 03988003720065020086 A20, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 13/08/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 23/08/2013; TRT-2 - RECORD: 194200707502000 SP 00194-2007-075-02-00-0, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 12/02/2008, 4ª TURMA, Data de Publicação: 22/02/2008; TRT-2 -

casos de discriminação, poderia ser fixada mesmo em razão da sua omissão. Para tanto, afirma-se que “a omissão de um gerente em coibir a prática de racismo em sua área de atuação tipifica o crime por inação consistente na inércia do agente que tem o dever jurídico, especialmente quando por imposição de ofício, de impedir o resultado antijurídico de um fato que presencia ou lhe chega ao conhecimento, ou ao menos adotar providências saneadoras a respeito. De qualquer modo, o ato comissivo de racismo foi praticado por uma sua encarregada, ou seja, por uma funcionária hierarquicamente categorizada e investida de ascendência e representatividade, elementos implicativos da responsabilidade da empresa pelas consequências do seu procedimento em serviço”.²⁴

Nota-se, portanto, a existência de número considerável de dispositivos constitucionais e legais aptos a conferir proteção contra a discriminação racial no Brasil, seja através de métodos repressivos penais ou civis, seja pelo estabelecimento de políticas públicas que projetam meios para diminuir a segregação em razão da raça. Não obstante, o combate ao racismo ainda encontra problemas na tradução da proteção formal conferida pela legislação para a igualdade material, esteada na Constituição Federal.

Considerações finais

A discriminação no trabalho pode se manifestar por restrições de acesso à vaga, restrições ao desenvolvimento profissional, dificuldades impostas ao convívio (comentários inadequados, insultos raciais) ou tratamento injusto em relação à carga de trabalho, salários e ascensão na carreira. Essa conduta é inaceitável e ilegal, ensejando a condenação de empregadores em razão da ocorrência de discriminação racial no ambiente de trabalho.

A organização deve estar preparada para coibir discriminações explícitas diretas e indiretas, previstas pela legislação, e garantir a seus empregados o que nela está previsto. Deve investir em treinamento e orientações do pessoal envolvido na captação de mão de obra, assim como não tolerar nem minimizar nenhuma expressão de desrespeito por meio de falas, textos, gestos ou atitudes. Eventos desse tipo devem ser apurados e efetivamente punidos (advertência, suspensão e até mesmo afastamento e demissão, conforme previsto pela CLT²⁵). Essas normas internas devem ser amplamente divulgadas na empresa e compor programa de integração de novos trabalhadores. Nos casos que ultrapassem o âmbito regulatório da empresa, o evento discriminatório deve ser notado e medidas proporcionais e cabíveis devem ser tomadas, seja no relacionamento com clientes, fornecedores ou em qualquer outro tipo de interação da empresa com seu ambiente. O ofendido deve

RO: 491200743302006 SP 00491-2007-433-02-00-6, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Data de Julgamento: 13/05/2010, 14ª TURMA, Data de Publicação: 09/06/2010.

²⁴ Extraído de: (TRT-2 - RECORD: 1389200840202000 SP 01389-2008-402-02-00-0, Relator: WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA, Data de Julgamento: 15/09/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 25/09/2009).

²⁵ Consolidação das Leis do Trabalho

ser comunicado sobre a providência tomada pela empresa, que pode ir, nesses casos, de uma manifestação de repúdio à retirada de um fornecedor do cadastro.

Entretanto, as discriminações implícitas são muitas vezes responsáveis pela maior parte da discriminação racial no ambiente de trabalho. Mais complexo é o combate ao racismo velado, camuflado, mas com significativa repercussão na vida dos discriminados. Para tanto, além de medidas coercitivas (quando em situações comprovadas de sua ocorrência), devem também ser implantadas medidas preventivas, como ouvidoria interna e treinamento, principalmente do corpo gerencial. Galeão-Silva (2002, p. 7) sugerem a criação do time de diversidade, “formado por pessoas de diferentes áreas que, voluntariamente, participam de reuniões para discutir conceitos, práticas e maneiras de lidar com a diversidade na empresa”.

Geledés (2012, p. 16) sugere a identificação e a construção de diagnósticos acerca do racismo institucional, a elaboração de um plano de ação para seu enfrentamento e a construção de indicadores para o seu monitoramento. Silva (2006a) comenta o frequente desconforto dos representantes da empresa em apresentar dados sobre cor, pois acreditam que a própria coleta do dado, em si, já é um sinal de discriminação. No entanto, o item cor é obrigatório na Relação Anual de Informações Sociais dos trabalhadores RAIS, destinada ao Ministério Público do Trabalho e Emprego, desde de 2001. Ora, como o dado é preenchido na ficha do empregado e qual a metodologia adotada pela empresa em sua coleta? Não se pode prescindir da preparação dos trabalhadores para responder sobre “cor”. Ao trabalhador, persiste o receio, frente à trajetória de vida, do significado de possuir registro de cor negra: barreiras à ascensão. Assim, a coleta do quesito deve ser esclarecida, de modo a afastar o medo de que tal dado possa prejudicar mais do que melhorar as relações raciais (SILVA, 2006a).

É preciso rever a frequente alegação da falta de qualificação dos trabalhadores negros como justificativa da baixa contratação. Mesmo para funções com baixa ou nenhuma qualificação, a presença de negros é muitas vezes desproporcional e, em cargos iguais, com mesmas qualificações, os negros percebem menor remuneração (SILVA, 2006a). Nesse sentido, Gragew (2006) observa o perfil dos executivos empregados com nível de escolaridade superior, os brasileiros “não brancos” ocupam apenas 6% dos postos de diretoria, mas representam 17% da população empregada com formação escolar superior.²⁶

O Brasil conta com uma secretaria específica para tratar políticas para redução da discriminação racial, a SPPIR, com uma agenda que, entre outras ações, propõe: ampliação da informação sobre implantação de programas de diversidade nas empresas e a divulgação das chamadas boas práticas; construção de um conjunto de políticas de combate à discriminação e promoção da igualdade racial; aperfeiçoamento legislativo em torno da questão; desenvolvimento de programas de formação profissional, incluindo a discriminação, troca de experiências e mobilização em torno da questão (FARRANHA, 2006).

Nogueira (2006) aponta que, até pouco tempo atrás, era forte a visão de que as discriminações, as desigualdades, o racismo, eram uma invenção dos

²⁶ Segundo a PNAD 1999.

protagonistas dessas políticas, e não um dado estruturante da construção da sociedade brasileira e, conseqüentemente, das políticas públicas em geral; além disso, há reduzida compreensão e preparo da “máquina pública” para lidar com este tipo de políticas públicas.

Em síntese, o gestor deve deixar clara sua intenção de agir de acordo com a lei, de buscar um ambiente livre de discriminações, e não deixar de reagir a uma denúncia, nem tentar impor represália ao trabalhador que a apresentou. De outro lado, o ofendido poderá recorrer à ouvidoria do Ministério do Trabalho e Emprego MTE,²⁷ acionar o Ministério Público do Trabalho, buscar apoio em entidades não governamentais, no sindicato representante de sua categoria, da Defensoria Pública ou de um advogado.

Referências

ADORNO, S. Discriminação racial e justiça criminal em São Paulo. *Novos Estudos*, n. 43, nov/1995. Disponível em: http://novosestudos.uol.com.br/v1/files/uploads/contents/77/20080626_discriminacao_racial2.pdf. Acesso em: 12/01/2014.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas RAE*, FGV, vol. 44, n. 3, jul/set 2004.

BAEPLER, P. *White slaves, African Masters: An Anthology of American Barbary Captivity Narratives*. University of Chicago Press, 1999.

CELSONO, A. *Por que me ufano de meu país*. eBooksBrasil, digitalização de Laemert&C. Livreiros – Editores, 1908. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/ufano.html>. Acesso em: 20/05/2014.

CHAUÍ, M. Brasil. *Mito fundador e sociedade autoritária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

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

DAVES, R. C. *Christian Slaves, Muslim Masters: White Slavery in the Mediterranean, the Barbary Coast and Italy, 1500-1800*. Series: Early Modern History, Palgrave Macmillan, 2004.

DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos*. Sistema PED Pesquisa de Emprego e Desemprego, 2013. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analiseped/2011/2011pednegrosmet.pdf>. Acesso em: 05/05/2014.

²⁷ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/ouvidoria/fale_com_ouvidoria.asp>.

ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2010. Disponível em: http://www1.ethos.org.br/ethosweb/arquivo/0-a-eb4perfil_2010.pdf. Acesso em: 18/07/2014.

FARRANHA, A. C. Questões centrais de igualdade racial: a construção de iniciativas e de políticas – ações afirmativas no Brasil: Discursos e propostas de uma década. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. *Igualdade Racial: principais resultados* (p. 56-66). Brasília: Publicação OIT, 2006.

FELDENS, Luciano. Comentários ao artigo 5º, inciso XLII. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al. Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 393-398.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *RAE*, v. 40, n. 3, p. 18-25, São Paulo, jul/set 2000.

GALEÃO-SILVA, L. G.; ALVES, M. A. A Crítica do Conceito de Diversidade nas Organizações. *Anais Encontros de estudos organizacionais*, 2., 2002, Recife. Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, Recife, 2002.

GELEDÊS, Instituto da Mulher Negra. *Guia de enfrentamento do racismo Institucional*. 2012. Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/publicacoes/publicacoes-recentes/guia-racismo-institucional>. Acesso em: 01/06/2014.

GOMES, L. 1989. Editora Globo, São Paulo, 2013.

GRAGEW, O. A diversidade entre os executivos brasileiros. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. *Igualdade Racial: principais resultados* (p. 110-113). Brasília: Publicação OIT, 2006a.

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

GRECO, Rogério. *Código Penal comentado*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Brasil: 500 anos de povoamento*, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <http://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros/populacao-negra-no-brasil>. Acesso em: 05/08/2014.

IBGE. Luis Antônio Pinto de Oliveira. Diretoria de Pesquisas (Ed.). *Características Étnico-raciais da População: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça* 2008. Rio de Janeiro, 2011. 95 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/PCERP2008.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2014.

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*, Estudos e Pesquisas, n.27, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicao_de_vida/indicadores_minimos/sintese_indicadores_sociais_2010/SIS_2010.pdf. Acesso em: 05/08/2014.

LAFER, Celso. *A internacionalização dos direitos humanos: Constituição, racismo e relações internacionais*. Barueri: Manole, 2005.

LAGUARDIA, J. *Raça, evolução humana e as (in)certezas da genética*. Antropo, 9, 13-27, 2005. Disponível em: www.didac.ehu.es/antropo. Acesso em: 01/07/2014.

_____. *Raça e epidemiologia: as estratégias para construção de diferenças biológicas*. Ciência & Saúde Coletiva, 12(1):253-261, 2007.

LÉVI-STRAUSS, C. *Raça e história*. Trad. René Decol. UNESCO, 1960.

LOPES, Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho. *Revista Jurídica Virtual da Casa Civil*. Brasília, v. 2, n. 17, out. 2000. Mensal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 08/08/2014.

MACHADO, Marta Rodriguez de Assis. A legislação anti-racismo no Brasil e sua aplicação: um caso de insensibilidade do judiciário? *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, São Paulo, v. 76, p.79-105, jan. 2009.

MARCONDES, R. L. *Diverso e Desigual: o Brasil escravista na década de 1870*. Ribeirão Preto: FUNPEC, 2009.

MARTINI, A. F.; SILVA, J.F. Discriminação no Mercado de Trabalho: Desafios de combate ao racismo no bojo da população economicamente ativa no Brasil. In: *Racismo no Brasil – Percepções da discriminação e do preconceito racial do século XXI*. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2009.

MENEZES, C. V. B. Gilberto Freyre: e o mito se faz história. *Revista Meditações*, Londrina, v.5, n.2, p.177-184, jul/dez 2000.

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

MUNANGA, K. A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. *Estudos Avançados* 18 (50), São Paulo, 2004.

NABUCO, J. *O que é abolicionismo?* Penguin & Companhia das Letras, Grandes Ideias, São Paulo, 2011.

NOGUEIRA, O. *Tanto preto quanto branco: estudo de relações raciais*. Biblioteca básica de Ciências Sociais. Série 1a, Estudos brasileiros, v.9, T. A. Queiroz, 1985.

NOGUEIRA, J. C. A construção de alguns caminhos para materializar as políticas públicas de ações afirmativas. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. *Igualdade Racial: principais resultados* (p. 67-72). Brasília: Publicação OIT, 2006.

OBSERVATÓRIO NEGRO. *Parecer do Projeto de Lei do Senado nº 309 de 2004*. Brasília: 2004. 47 p. Disponível em: <http://www.eliagonzalez.org.br/material/ParecerPLS309_Observatorio-Negro-PE.pdf>. Acesso em: 05/08/ 2014.

OSORIO, R. G. A classificação de cor ou raça do IBGE revisitada. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). *Características Étnico-raciais da População: Classificações e identidades*. IBGE, Estudos & Análises, Rio de Janeiro, 2013 (p. 83-99). Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/pcerp_classificacoes_e_identicidades.pdf>. Acesso em: 08/08/2014.

PACE, A. F., LIMA, M. O. Racismo Institucional: apontamentos iniciais. *Artifícios – Revista do Difere*. ISSN 2179 6505, v. 1, n. 2, dez/2011.

PAIM, A.S., Pereira, M.E. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. *Ciências & Cognição 2011*; Vol 16 (1): 002-018. Disponível em: <http://www.cienciasecognicao.org>.

PENA, S. D. J.; BORTOLINI, M. C. Pode a genética definir quem deve se beneficiar das cotas universitárias e demais ações afirmativas? *Estudos Avançados 18* (50), 2004.

PENNA, J. O. M. *Em berço esplêndido: ensaios de psicologia coletiva brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Topbooks, 1999.

PETRUCCELLI, J. L. Raça, identidade, identificação: abordagem histórica conceitual. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). *Características Étnico-raciais da População: Classificações e identidades*. IBGE, Estudos & Análises, Rio de Janeiro, 2013 (p. 13-29). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/pcerp_classificacoes_e_identicidades.pdf>. Acesso em: 08/08/2014.

_____. Autoidentificação, identidade étnico-racial e heteroclassificação. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). *Características Étnico-raciais da População: Classificações e identidades*. IBGE, Estudos & Análises, Rio de Janeiro, 2013a (p. 31-50). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/pcerp_classificacoes_e_identicidades.pdf>. Acesso em: 08/08/2014.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado – Parte Geral – Tomo II*. Campinas: Bookseller, 2000.

RIBEIRO, D. *O povo brasileiro – a formação e o sentido do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SALES JÚNIOR, Ronaldo Laurentino de. *Raça e justiça: o mito da democracia racial e o racismo institucional no fluxo de justiça*. 2006. 476 f. Tese (Doutorado) – Curso de Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=190224>. Acesso em: 08/08/2014.

SANDEL, J. S. *Justiça: o que é fazer a coisa certa*. 12. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

SCHWARCZ, L. M. *Espetáculo da miscigenação*. Estudos Avançados, 80(20), 1994, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ea/v8n20/v8n20a17>. Acesso em: 10/04/2014.

SILVA, K.V.; SILVA, H.S. *Dicionário de Conceitos Históricos*. São Paulo: Ed. Contexto, 2006.

SILVA, M. C. Aspectos da promoção da igualdade racial no universo empresarial: O diálogo com empresas sobre discriminação e promoção da igualdade. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. *Igualdade Racial: principais resultados* (p. 102-109). Brasília: Publicação OIT, 2006a.

SKIDMORE, T.E. *Preto no branco – raça e nacionalidade no pensamento brasileiro*. Col. Estudos Brasileiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

TEIXEIRA, M. P.; BELTRÃO, K. I.; SUGAHARA, S. Além do preconceito de marca e de origem: a motivação política como critério emergente para classificação racial. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). *Características Étnico-raciais da População: Classificações e identidades*. IBGE, Estudos & Análises, Rio de Janeiro, 2013 (p. 101-123). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/pcerp_classificacoes_e_identidades.pdf>. Acesso em: 08/08/2014.

TISHKOFF, S. et al. The Genetic Structure and History of Africans and African Americans. *Science*, 324, 1035, 2009.

WAISELFISZ, J. J. *Mapa da violência 2012: a cor dos homicídios no Brasil*. Rio de Janeiro: CEBELA, FLACSO; Brasília: SEPP/PR, 2012. Disponível em: http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2012/mapa2012_cor.pdf. Acesso em: 02/08/2014.

Recebido em 01 de outubro de 2014

Aceito em 26 de janeiro de 2015

