

Opinião: A discriminação racial no acesso ao emprego

25/10/2020

Durante o mês de setembro, o mercado corporativo se viu diante de uma importante discussão: a inclusão de negros no mercado de trabalho via processos seletivos exclusivos para essa população. O tema se tornou o foco das atenções de muitos e fez ressurgir forte debate. Há opiniões diversas sobre o assunto, desde aquelas que acreditam tratar-se de uma ação necessária, até as que questionaram a existência ou não de previsão legal para um processo seletivo focado num determinado grupo de pessoas e, ainda, suas possíveis repercussões trabalhistas.



Tais dúvidas são justificáveis, posto que o ordenamento jurídico

nacional veda práticas de exclusão, a exemplo da própria Constituição Federal, que expressamente declara-se contra qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Há, ainda, a Lei do Racismo (Lei 7716/89) dispendo que *"ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências."*, assim como a Lei 9.029/95, norma específica sobre proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais, podendo servir de base para configurar como discriminatório o processo seletivo que coloca como requisito qualificatório para contratação a cor ou raça do candidato à vaga.

Nesse sentido, não há dúvidas de que as disposições constitucionais e legais descritas vedam expressamente as práticas discriminatórias, todavia, tais normas, que foram instituídas justamente com o intuito de coibir a exclusão e discriminação da população minorizada, não podem servir de base para desconstrução de ações que visam a assegurar justamente o contrário.

Em contrapartida aos questionamentos acerca da legalidade de processos seletivos exclusivos à população negra, advindos justamente em decorrência das normas citadas anteriormente, em 2010 a Lei 12.288/2010 instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, cujo objetivo é *"garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, combatendo-se a discriminação e demais formas de intolerância étnica"*.

O artigo 1º do referido estatuto traz as definições para discriminação racial ou étnico-racial, desigualdade racial, de gênero e raça, bem como o que se entende por população negra, políticas públicas e ações afirmativas. Já o seu artigo 4º elenca os meios prioritários pelos quais deverá ser promovida a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do Brasil, sendo a adoção de medidas, programas e políticas de ações afirmativas um destes meios.

Com o intuito de dirimir ainda mais eventuais dúvidas acerca da configuração dos processos seletivos exclusivos à população negra como um programa de ação afirmativa e, conseqüentemente, assegurar sua legalidade, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou em 2018 a [Nota Técnica GT de Raça nº 001/2018](#) com intuito de assegurar *"a possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra bem como possibilidade de anúncios específicos e bancos de dados e/ou plataformas virtuais de forma a concretizar o Princípio da Igualdade*



insculpido na Constituição Federal de 1988".

Ao fazer um contraponto entre as ações afirmativas e o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação, o MPT dá luz à distinção entre a discriminação positiva, que visa a favorecer pessoas em situações de desigualdade para as tornarem menos desfavorecidas, e a negativa, que tratam-se de ações que agravam ainda mais a exclusão e as desigualdades de grupos minorizados.

Ainda que a abordagem acerca da "discriminação positiva e negativa", pelos conceitos dados pelo MPT, tenha o intuito de justificar o favorecimento a um determinado grupo de pessoas, ao nosso ver, tais práticas deveriam ser enquadradas tão somente na esfera das ações afirmativas, a fim de evitarmos eventuais entendimentos contrários ao próprio intuito destas ações, isto é, a adoção de medidas para correção de desigualdades, não de discriminação.

Portanto, verifica-se a legalidade e a necessidade de ações afirmativas nas esferas pública e privada para corrigir a desigualdade racial da que afeta as pessoas negras no Brasil, historicamente excluídas em razão de sua cor, mediante a oferta de igualdade de oportunidades para se desenvolverem no ambiente de trabalho, corporativo ou não.

No entanto, para assegurar que ações afirmativas como essas não deixem de ser tomadas pelos entes privados por receio de enfrentamento de questões trabalhistas, como pedidos de reintegração por dispensa arbitrária presumida, ainda que sem justa causa, dos empregados contratados por programas inclusão, por analogia à regra das cotas de pessoas com deficiência, cabe ao Congresso instituir leis para conferir maior segurança jurídica nesse sentido.

Como se vê, é importantíssima a discussão aberta sobre o tema para encontrarmos o melhor caminho à nossa sociedade, em especial à população negra, que está longe de ter uma presença minimamente igualitária nos cargos de tomada de decisão no Brasil.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-out-25/opinioao-discriminacao-racial-acesso-emprego/>