

AÇÕES AFIRMATIVAS E SETOR PRIVADO: LEGALIDADE, INICIATIVAS E COALIZÕES

**AÇÕES AFIRMATIVAS
E SETOR PRIVADO:
LEGALIDADE,
INICIATIVAS E COALIZÕES**

**AÇÕES AFIRMATIVAS
E SETOR PRIVADO:
LEGALIDADE,
INICIATIVAS E COALIZÕES**

NOTA TÉCNICA

Relatório preparado, a pedido da Conectas Direitos Humanos e com apoio do Instituto Ibirapitanga, pelos seguintes pesquisadores/as.

THIAGO AMPARO¹
ODARA ANDRADE²
BARBARA SANTOS³
PAOLA MINEIRO⁴

¹THIAGO AMPARO é professor de direitos humanos e discriminação na FGV Direito SP. Possui mestrado (LLM) em direitos humanos e justiça internacional, e doutorado (SJD) em direito constitucional comparado pela Central European University (Budapeste). Foi pesquisador visitante na Columbia University em Nova York. Estuda políticas de diversidade, discriminação, direito internacional dos direitos humanos e direito constitucional comparado. Coordena a área de diversidade da FGV Direito SP e leciona, como professor horista, direito internacional na FGV RI SP. Coordenador do Núcleo de Justiça Racial e Direito (FGV Direito SP). Integra o Núcleo de Direito Global e Desenvolvimento (FGV Direito SP) e o Núcleo de Direito e Democracia no Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap). Escreve semanalmente para o jornal Folha de São Paulo. Fez estágio de pós-doutorado na Universidade de Nova York (NYU). Foi Lemann Public Fellow em Columbia no ILAS - Institute Latin American Studies (Sept 22 - March 23), é Adjunct Professor na SIPA/Columbia (School of Int Public Affairs).

²ODARA G. DE ANDRADE é doutoranda em Direitos Humanos com apoio da Capes pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela mesma universidade. Bacharela em Direito

pela Universidade Federal de Lavras. Atualmente está como pesquisadora no Núcleo de Direito Global e Desenvolvimento da FGV Direito SP, integra o Núcleo de Justiça Racial e Direito (FGV Direito SP) e o grupo de pesquisa Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismos (DHCTEM) (FDUSP). Atua como professora horista de Introdução À Metodologia de Pesquisa Jurídica na FGV Direito SP.

³BARBARA SANTOS é Bacharel em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e aluna especial na Universidade de Florença. Atualmente é coordenadora de projetos do Núcleo de Justiça Racial e Direito da FGV Direito SP e pesquisadora nas pesquisas de Raça e Equidade e Raça e Segurança Pública. Barbara pretende ingressar em 2024 no Programa de Mestrado e Doutorado em Direito e Desenvolvimento da FGV Direito SP.

⁴PAOLA FERNANDA SILVA MINEIRO, é mestra em Direitos Humanos e Cooperação Internacional pela Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Bacharel em Direito pela mesma instituição. Advogada. Pesquisadora assistente no Núcleo de Justiça Racial e Direito da Fundação Getúlio Vargas Direito SP.

FICHA TÉCNICA

Realização

CONECTAS E NÚCLEO DE PESQUISA DE JUSTIÇA RACIAL E DIREITO/FGV

Apoio

INSTITUTO IBIRAPITANGA

Produção e redação

THIAGO AMPARO

ODARA ANDRADE

BARBARA SANTOS

PAOLA MINEIRO

Diagramação

LETÍCIA COELHO

Revisão técnica e textual

CAMILA ASANO

MARINA RONGO

GABRIELLE MARTINS

Outubro de 2024

ÍNDICE

ÍNDICE	11
SUMÁRIO EXECUTIVO	15
CONTEXTUALIZAÇÃO E OBJETIVOS	15
METODOLOGIA	16
PARTES DA PESQUISA	16
Análise sobre a constitucionalidade e legalidade das ações afirmativas no setor privado	16
Análise comparada com outros países que tenham regulação sobre ações afirmativas no setor privado	17
Estudos de caso	17
Mapeamento de coalizões	17
SÍNTESE DOS RESULTADOS	18
1 • INTRODUÇÃO:	
O QUE SÃO AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO?	21
A • DIFERENÇA ENTRE CONCEITOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO E NO SETOR PÚBLICO	22
Então, qual o papel do setor privado?	24
B • DIFERENÇA ENTRE CONCEITOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E GESTÃO DE DIVERSIDADE	25
Figura 1: diferença entre ação afirmativa e gestão de diversidade	27
C • DIFERENÇA ENTRE CONCEITOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DISCRIMINAÇÃO	27
Impactos Domésticos da Agenda contra a Discriminação	27

2 • CONSTITUCIONALIDADE E LEGALIDADE	
DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO	33
Figura 2: diferença entre discriminação e ação afirmativa	41
CONCLUSÃO	47
3 • A ANÁLISE QUANTI-QUALI DE DADOS:	
COMPARAÇÃO COM OUTROS PAÍSES	49
A • VISÃO GERAL DOS RESULTADOS ENCONTRADOS	52
B • ANÁLISE POR PAÍS	52
Estados Unidos	52
África do Sul	55
Índia	55
Noruega	55
França	56
Alemanha	57
C • CONCLUSÕES	58
4 • A ANÁLISE QUANTI-QUALI DE DADOS:	
INICIATIVAS DO SETOR PRIVADO BRASILEIRO	63
A • AS INICIATIVAS DO SETOR PRIVADO BRASILEIRO	64
AMBEV	67
AVON	69
MAGALU	70
VIVO	72
UNILEVER	74

B • MAPEAMENTO DE COALIZÕES EMPRESARIAIS POR MEDIDAS AFIRMATIVAS NO BRASIL	76
1 • As Coalizões	76
Aliança Jurídica pela Equidade Racial	78
Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero	78
Movimento Mulher 360	79
Pacto Global Rede Brasil da ONU	79
Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)	80
Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+	80
Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas	80
Pacto de Promoção da Equidade Racial	81
2 • Análise Geral	81
3 • Implicações para o Setor Empresarial	83
4 • Limitações da análise e conclusão	84
5 • RECOMENDAÇÕES FINAIS	87
A • FORTALECIMENTO DAS COALIZÕES EMPRESARIAIS	
B • EVITAR O RISCO DA INCLUSÃO SIMBÓLICA: A QUESTÃO DOS CONSELHOS	87
C • CONSIDERAÇÕES PARA FORTALECER A EFETIVIDADE JURÍDICA	89
6 • ANEXO: GLOSSÁRIO DE TIPOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS	91

SUMÁRIO EXECUTIVO

CONTEXTUALIZAÇÃO E OBJETIVOS

Nas últimas décadas, os movimentos negros e intelectuais no Brasil têm apontado a falta de inclusão da população negra no mercado de trabalho formal, bem como a existência de disparidades salariais e outras formas de discriminação racial. Organizações como o CEERT e o Geledés têm sido proeminentes na luta contra essas desigualdades. O impacto global dos protestos desencadeados pelo assassinato de George Floyd nos EUA em 2020 levou a uma maior conscientização sobre o racismo e impulsionou o setor privado a adotar campanhas e práticas antirracistas. Nos EUA, a recente decisão da Suprema Corte contra ações afirmativas baseadas em raça em 2023 pode influenciar políticas corporativas similares.

No Brasil, desde 2020, observou-se um reconhecimento crescente por parte das empresas sobre a importância da diversidade racial, resultando em um comprometimento maior com ações antirracistas para promover a diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho. Essa mudança vai ao encontro das exigências de movimentos sociais e está alinhada com o Estatuto da Igualdade Racial, que inclui o setor privado na definição de ações afirmativas, conceituando-as como “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.” (Artigo 1, VI, Lei 12.288/2010).

Diante do aumento de ações afirmativas no setor privado, a pedido da Conectas Direitos Humanos, a equipe do Núcleo de Justiça Racial e Direito da FGV Direito SP elaborou esta nota técnica, com a principal finalidade de pesquisar sobre a constitucionalidade e experiências existentes no Brasil de ações afirmativas implementadas pelo setor privado. Este trabalho se justifica a partir do impacto social, político e econômico do tema em análise. A realização deste estudo foi possível graças ao apoio do Instituto Ibirapitanga.

METODOLOGIA

Foi utilizada a metodologia quantitativa-qualitativa de análise de dados. Nesse sentido, na primeira parte, de uma revisão bibliográfica do campo, em que consultamos artigos, livros, doutrina e jurisprudência para analisar a constitucionalidade das ações afirmativas no setor privado. E, na segunda parte, num levantamento de dados sobre coalizões para fortalecer iniciativas de ações afirmativas no setor privado, iniciativas relevantes no setor privado brasileiro e análise de legislação comparada.

PARTES DA PESQUISA

Análise sobre a constitucionalidade e legalidade das ações afirmativas no setor privado

O presente tópico se dedicou a avaliar a constitucionalidade de ações afirmativas, principalmente sobre o setor privado. Entre os **subtópicos** que podem ser analisados neste item: a) normativas constitucionais que embasam ações afirmativas no setor privado; b) normativas infraconstitucionais a

respeito; c) normativas internacionais ratificadas pelo Brasil, incluindo no âmbito das Nações Unidas, da Organização dos Estados Americanos (OEA); d) diretrizes de órgãos do sistema de justiça, como Ministério Público do Trabalho; e) doutrina jurídica e jurisprudência nacional a respeito.

Análise comparada com outros países que tenham regulação sobre ações afirmativas no setor privado

O presente tópico detalhou modelos legislativos que pretendem regular ações afirmativas no setor privado, com experiência comparada com outros países.

Estudos de caso

O estudo inclui a análise de casos concretos de empresas brasileiras que implementaram ações afirmativas, focando em programas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e estratégias de comunicação e divulgação. A metodologia para selecionar as empresas envolve critérios de diversidade setorial, regional e de tamanho.

Mapeamento de coalizões

Este tópico concentrou-se no mapeamento e análise do ecossistema de coalizões empresariais no Brasil, focando em iniciativas conjuntas que promovem ações afirmativas no setor privado. A análise inclui várias coalizões, como a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, Equidade é Prioridade (Pacto Global), Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Pacto pela Equidade Racial e Movimento Mulher 360, destacando o papel destas organizações no gerenciamento de projetos voltados para a diversidade, equidade e inclusão racial.

SÍNTESE DOS RESULTADOS

A seção “CONSTITUCIONALIDADE E LEGALIDADE DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO” comprova que existe arcabouço legal para a implementação de ações afirmativas no setor privado. Essa fundamentação utiliza como base: a) histórico da elaboração de ações afirmativas para população negra; b) debate público sobre identificação da população negra; c) argumentos de igualdade formal e igualdade material; d) destaque de leis que tratam de ações afirmativas na educação e no mercado de trabalho, como a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, projetos de lei que versam sobre cotas no setor privado e a Lei 14.553 que modifica o Estatuto da Igualdade Racial estabelecendo a obrigatoriedade de inclusão, em registro das empresas privadas; e) a Nota Técnica do Grupo de Trabalho de Raça do Ministério Público do Trabalho (MPT) Nº 001/2018 do MPT; f) decisões do STF adoção de ações afirmativas no Programa Universidade para Todos (Prouni); g) Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

A seção “A ANÁLISE QUANTI-QUALI DE DADOS: COMPARAÇÃO COM OUTROS PAÍSES”, é complementada pela planilha “Análise comparativa entre países sobre mecanismos legais de regulamentação das ações afirmativas do setor privado”. Essa seção, apresenta análise de:

- seis países: Estados Unidos, África do Sul, Índia, França, Alemanha e Noruega
- estudo de dispositivos legais que regulam comportamentos do setor privado para cumprimento de ações afirmativas sobre Dispositivo Legal, marcadores sociais e efeitos de cada um dos países analisados

A seção “A ANÁLISE QUANTI-QUALI DE DADOS: INICIATIVAS DO SETOR PRIVADO BRASILEIRO”, introduz a ideia de ESG (Ambiental, Social e Governança) racial, como critério empresarial também complementada por tabela apresenta estudo de caso de 5 empresas que promovem ações afirmativas no Brasil como demonstração da possibilidade desse engajamento e, após, um levantamento sobre coalizões empresariais que pretendem, a partir de suas articulações, influenciar este setor para adoção de medidas afirmativas. Com principais resultados com base em normas constitucionais e estudo de caso de 5 empresas que modificaram a presença negra através de práticas de ações afirmativas.

Conforme definido no glossário em anexo, as categorias de ação afirmativa consideradas foram:

- ação afirmativa
- cota/ reserva de vaga
- processos seletivos exclusivos
- processos seletivos preferenciais
- capacitação/ aceleração profissionais
- metas de contratação em diversidade
- serviços específicos, como auxílio financeiro, treinamentos adicionais, etc., que possibilitem o melhor desempenho e adaptação do sujeito contemplado pela ação afirmativa, em especial nas áreas da educação e emprego

Ainda, na pesquisa das iniciativas no setor privado, foi realizado o “Mapeamento de Coalizões Empresariais por Medidas Afirmativas no Brasil”, igualmente complementado por tabelas, em que foram mapeadas

oito coalizões que se destacam na implementação de políticas de ações afirmativas no setor privado, focando em igualdade de gênero, direitos da mulher, igualdade racial e direitos LGBTI+. São as coalizões mapeadas: Aliança Jurídica pela Equidade Racial; Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero; Movimento Mulher 360; Pacto Global Rede Brasil da ONU; Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS); Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas e Pacto de Promoção da Equidade Racial.

Além disso, pesquisou-se as “Implicações para o Setor Empresarial” como “Diversidade de Iniciativas e Abordagens” e outros aspectos. Assim, a pesquisa concluiu pela existência de respaldo constitucional para a implementação de ações afirmativas para pessoas negras no setor privado brasileiro. Destaca-se que este trabalho se justifica a partir do impacto social, político e econômico para subsidiar organizações, empresas, coalizões, bem como pesquisas sobre o tema.

AÇÕES AFIRMATIVAS E SETOR PRIVADO: LEGALIDADE, INICIATIVAS E COALIZÕES

1 • INTRODUÇÃO: O QUE SÃO AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO?

As ações afirmativas são medidas especiais adotadas para assegurar a igualdade de direitos e liberdades fundamentais a grupos que necessitam de proteção. Segundo o Artigo 1.5 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, ratificada pelo Brasil em janeiro de 2022, essas medidas visam garantir o exercício de direitos humanos em condições de igualdade.⁵

De maneira semelhante, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial,⁶ da ONU, ratificada pelo Brasil em 1968, estabelece que tais medidas, focadas no progresso de grupos raciais ou étnicos específicos, não são consideradas discriminação racial. O objetivo é proporcionar a esses grupos o mesmo nível de gozo e exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, evitando privilégios de direitos para diferentes grupos raciais e garantindo que essas ações sejam temporárias, até que os objetivos de igualdade sejam cumpridos. Assim, políticas de ações afirmativas são aquelas que preveem tratamento diferenciado a grupos historicamente marginalizados.

No **Glossário (Anexo 1)**, elencamos e definimos algumas medidas possíveis de ações afirmativas, em lista não exaustiva, entre elas processos seletivos

preferenciais, processos seletivos exclusivos, cotas/reservas de vaga, metas de diversidade, e capacitação. Esta tipologia guiou o mapeamento de iniciativas de ações afirmativas no setor privado (**Parte 5**).

Nota metodológica: Este relatório utiliza o conceito de ação afirmativa conforme estabelecido no Artigo 1, item 5, da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada pela República Federativa do Brasil, e no Artigo 1, item 4, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial da ONU. Esses dispositivos legais definem ações afirmativas como medidas especiais destinadas a garantir a igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais para grupos que necessitam de proteção especial, sem constituir discriminação racial, desde que não criem direitos separados para diferentes grupos e sejam descontinuadas após atingirem seus objetivos.

A • DIFERENÇA ENTRE CONCEITOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO E NO SETOR PÚBLICO

Frequentemente, associa-se a ideia de ações afirmativas à promoção de políticas públicas ou medidas privadas, sejam elas coercitivas ou voluntárias, direcionadas a determinados grupos sociais que enfrentam discriminação devido às suas características. Com o objetivo de corrigir a desigualdade entre esses grupos e os demais membros da sociedade, visando à inclusão econômica, social e jurídica, “(...) **as políticas de ação afirmativa buscam, por meio de um tratamento temporariamente diferenciado, promover**

a equidade entre os grupos que compõem a sociedade".⁷ Nesse sentido, as formas com as quais as ações afirmativas podem acontecer são muitas, de acordo com Joaze Bernardino (2002), vão desde ações e políticas sensíveis ao critério racial até políticas de cotas/reserva de vagas.⁸

No campo teórico do debate há uma controvérsia sobre os atores e as medidas afirmativas. Para Narciso Baez (2017), o primeiro conceito de ações afirmativas apresenta contradições, especialmente no que se refere à possibilidade de medidas privadas serem consideradas. Aqueles que acreditam que apenas políticas públicas podem concretizar ações afirmativas argumentam que a imposição histórica dessas ações afirmativas têm sido principalmente por meio da legislação e implementadas pelo Estado. Devido à sua natureza normativa, as ações afirmativas, de acordo com essa visão, não podem surgir a partir de iniciativas privadas ou qualquer outra forma que não seja respaldada por atos normativos. Nessa perspectiva, as ações afirmativas são uma resposta do Estado a demandas que a sociedade civil não consegue resolver por si mesma.

Por isso, quando a própria iniciativa privada aplica medidas para reduzir ou eliminar situações de desigualdade social, tem-se a materialização de uma mudança cultural coletiva e não uma ação afirmativa propriamente dita (Baez, 2017).⁹

Por outro lado, o autor também observa que muitos estudiosos acreditam que as ações afirmativas podem ser realizadas por meio de medidas de iniciativa privada, com o objetivo de efetivar a igualdade real e reduzir todas as formas de discriminação. Quanto à implementação das ações afirmativas, o autor destaca que alguns especialistas argumentam que elas só são verdadeiramente eficazes como solução definitiva para a desigualdade quando são impostas por normas legais e veiculadas pelo Estado. Sustenta

que campanhas de conscientização, incentivos fiscais e outras abordagens não coercitivas geralmente não conseguem alcançar os mesmos resultados que a imposição legal pode proporcionar.

A experiência brasileira, a propósito, nos faz pensar em outros sentidos e demonstra como a articulação de atores privados pode impactar na formulação e efetividade de ações afirmativas. O que destaca o papel de ações de fora do Estado é a articulação de medidas institucionais, sendo o diálogo com movimentos sociais o protagonismo dessas articulações, destacam as autoras Andreia Salvador, Angela Paiva e Angela Neves.¹⁰ A principal liderança na sociedade civil da agenda de equidade racial no Brasil é o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT,¹¹ fundado em 1990, que tem nas últimas três décadas engajado com empresas para promoção de ações afirmativas no setor privado, inclusive com a publicação pioneira de obra justamente sobre o tema com o título “Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades”,¹² em 1999, organizada por Cida Bento, importante intelectual na área e fundadora do CEERT. Neste sentido, neste relatório, aplica-se a ideia de ações afirmativas igualmente para o setor privado.

Então, qual o papel do setor privado?

O setor privado pode se articular tanto na promoção de ações afirmativas para redução dos impactos da desigualdade como, de maneira contrária, pode intensificar a reprodução de ações discriminatórias e desigualdade nos países. Enquanto ator social relevante, o setor privado deve cumprir com o dever democrático de mitigar práticas discriminatórias contra grupos minorizados.

Há uma discussão na literatura sobre o papel do setor privado em equidade dentro do contexto de ver a governança corporativa a partir

da lente de antidiscriminação. Como destaca Adilson Moreira em seu Tratado pelo direito Antidiscriminatório:¹³

Empresas são dirigidas por pessoas e isso significa que elas também são locais de reprodução das mesmas práticas sociais que ocorrem em outras esferas sociais. Por ser um elemento de imensa relevância para a inserção social dos indivíduos, o mercado de trabalho precisa eliminar arbitrariedades que incidem sobre grupos minoritários, motivo pelo qual essa área da vida social também precisa suprimir práticas discriminatórias contra grupos vulneráveis. Mas enfrentamos desafios dentro do mundo corporativo. Práticas excludentes podem não ocorrer na forma de discriminação direta, podem não ser resultado da intenção consciente de discriminar indivíduos, mas sim de disposições cognitivas responsáveis pela percepção negativa de membros de certos grupos. O mundo corporativo também é um espaço no qual membros de minorias são forçados a se adaptar a padrões que correspondem aos traços dos grupos majoritários, o que pode ser visto como uma violação da dignidade em função da exigência de conformidade. É certo que as empresas procuram pessoas que possuem habilidades específicas, porém a busca de um funcionário ideal pode estar fortemente associada a características de grupos dominantes (MOREIRA, 2020, p. 461).

B • DIFERENÇA ENTRE CONCEITOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E GESTÃO DE DIVERSIDADE

Um dos principais debates na literatura sobre ações afirmativas no setor privado é a diferença entre estas e a gestão de diversidade nas empresas, dois conceitos que a princípio parecem sinônimos mas não o são. Adotamos aqui o conceito consolidado por Alves e Galeão-Silva sobre ações afirmativas e

gestão de diversidade. Por ação afirmativa, entende-se “como um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades.”¹⁴ Neste sentido, ação afirmativa, mesmo no setor privado, pressupõe políticas estruturadas com foco em endereçar opressões historicamente construídas.

Por gestão de diversidade, por outro lado, entende-se “...a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização”.¹⁵ Ou seja, gestão de diversidade é um conceito menos conectado com endereçamento de opressões; trata-se de medidas administrativas em geral justificadas de forma tecnocrática para manejar um time diverso. Nesta nota técnica, prefere-se utilizar o termo ação afirmativa e não gestão de diversidade justamente para demarcar duas linhas neste campo: 1) mesmo que ações afirmativas sejam feitas no setor privado, elas possuem um fundamento político, qual seja: endereçar opressões históricas; 2) o termo gestão de diversidade traria, por outro lado, uma visão tecnicista da administração de recursos humanos, em geral dissociada de políticas públicas de incentivo à diversidade em empresas e de cunho voluntarista que dependeria de justificativas da diversidade primordial ou unicamente por argumentos de negócios, como aumento de produtividade.¹⁶

Figura 1: diferença entre ação afirmativa e gestão de diversidade

VARIÁVEIS	AÇÃO AFIRMATIVA	GESTÃO DA DIVERSIDADE
Grupos atingidos	Minorias, grupos discriminados: negros, mulheres e deficientes físicos	Todas as diferentes identidades presentes nas empresas: etnias, religiões, gênero, orientação sexual etc
Feitos nas empresas	Pressões coercitivas externas provocam mudanças nos processos de recrutamento, seleção e treinamento; imposição de cotas	Diversidade passa a ser uma vantagem competitiva: atração de funcionários talentosos; sensibilização para novas culturas / novos mercados; potencial aumento da criatividade e da inovação nas empresas; aumento da capacidade de resolução de problemas; aumento da flexibilidade do sistema administrativo

Fonte: ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004.

C • DIFERENÇA ENTRE CONCEITOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DISCRIMINAÇÃO

Impactos Domésticos da Agenda contra a Discriminação

Seguindo na análise legal, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial foi ratificada pelo Brasil em 27 de

março 1968 e incorporada à legislação doméstica em 1969 pelo Decreto 65.810 de 8 de dezembro de 1969, que, em sua nota de cabeçalho, faz referência explícita à promulgação da Convenção. Embora a Convenção seja da década de 70, somente após a promulgação da Constituição de 1988 que o debate sobre a implementação da Convenção tomou corpo em nosso país.¹⁷

Olhando para a linha do tempo da regulamentação da punição e do combate à discriminação racial no Brasil, bem como da implementação das ações afirmativas, podemos destacar o seguinte, em lista não exaustiva:

- A primeira lei que buscou combater a discriminação racial foi a **Lei Nº 1.390 de 1951, conhecida como Lei Afonso Arinos**, que tipificou a discriminação racial por parte de entidades públicas ou privadas contra pessoas com base em sua cor ou raça. No entanto, esse comportamento foi classificado apenas como uma ‘contravenção penal de potencial ofensivo’ e o intuito da lei era mais mostrar o perfil não racista do país do que de fato combater o racismo estrutural.¹⁸
- A regra mais expressiva contra qualquer tipo de discriminação e, conseqüentemente, contra a discriminação racial no Brasil, é a Constituição Federal de 1988. No **artigo 5, nos itens XLI e XLII**, a Constituição Federal estabelece que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” e que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão nos termos da lei”. Assim, o racismo teve seu status de mera “contravenção penal” transformado em um crime grave.
- Posteriormente, em 1989, a **Lei Nº 7.716/89** foi promulgada, caracterizando como crime o tipo de conduta que impede o acesso a

serviços, cargos e empregos com base em preconceito racial ou de cor, entre outras condutas. Hoje, esta é a principal legislação penal que pune crimes de preconceito.

- Adoção da **Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei Nº 8.213/91)**, medida de ação afirmativa no mercado de trabalho incluindo o setor privado, com metas numéricas para inserção de pessoas com deficiência.

- Em 1997, a **Lei Nº 7.716/89** foi parcialmente modificada pela Lei Nº 9.459/97, que inclui novas categorias de crimes, entre elas o crime de ofender a honra subjetiva de alguém por motivos de raça e cor (injúria racial).

- Em 2023, foi sancionada a **Lei Nº 14.532/23**,¹⁹ que modifica a legislação de crime racial e o Código penal para tipificar de forma equiparada o crime de racismo e injúria racial (este passa a ser um tipo daquele); além de, nos termos da lei, “prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.”

- a **Lei Nº 10.639/03** que instaura a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-brasileiras e Africanas nas escolas públicas e privadas do ensino fundamental e médio;

- a **Lei Nº 11.096/ 2005, que institui o Programa Universidade para Todos (PROUNI)**, programa que inclui metas de inclusão de pessoas negras na universidade, entre outros, tendo como destinatárias

as universidades privadas como uma ação afirmativa no setor privado estabelecida por lei.²⁰

- a promulgação do **Estatuto da Igualdade Racial (Lei Nº 12.288/2010)**, que detalha os direitos das pessoas negras no Brasil e menciona explicitamente a Convenção da ONU em seu artigo 38.

- a promulgação da **Lei Nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas nas universidades federais**, na tentativa de reparar a história e responder às disposições do artigo 2º (2) da Convenção Internacional contra todas formas de discriminação racial, que estabeleceu programas de ação afirmativa em universidades federais com base na raça e etnia²¹ e, posteriormente, a sua atualização por meio da Lei Nº 14.723/2023;²²

- **Lei Nº 14.723 de 13/11/2023:** Altera a Lei Nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.

- **Lei Nº 12.990, de 09/07/2014:** 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. Em 2023-2024, está em discussão uma proposta de um novo projeto de lei para atualizar o sistema de cotas no serviço público, inclusive com a proposta de aumentar o percentual de 20% para 30%, proposta ainda pendente.

Do ponto de vista de reforma legal, há diversos projetos de lei que trazem como objetivo a inclusão da população negra no mercado de trabalho, mais especificamente no setor privado, através de cotas raciais/reservas de vagas, alguns desses projetos de leis e seu status em dezembro de 2023 são:

- **Projeto de Lei Nº 13.32/83**,²³ “dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da constituição da república.” **Situação: Arquivada.**
- **Projeto de Lei Nº 18.66/1999**,²⁴ “Dispõe sobre medidas de ação compensatória para a implementação do princípio da isonomia social do negro.” **Situação: Arquivada.**
- **Projeto de Lei Nº 3.147/2000**, ficam as empresas obrigadas a reservar, no mínimo, 10% (dez por cento) do total de vagas de seu quadro de pessoal, para trabalhadores da raça negra, desde que devidamente habilitados para o exercício da atividade. Situação: apensado ao **PL 1866/1999**.
- **Projeto de Lei Nº 5.882/2005**,²⁵ que obriga empresas a contratarem pessoas negras e não negras, em proporção correspondente aos dados oficiais sobre a raça da população brasileira. **Situação: designada relatoria na Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial (CDHMIR).**
- **Projeto de Lei Nº 2.697/2007** define que as empresas com vinte ou mais empregados estão obrigadas a empregar número de pessoas pretas

e pardas equivalente a, no mínimo, vinte por cento dos trabalhadores existentes em todos os seus estabelecimentos. **Situação: não encontrada.**

- **Projeto de Lei Nº 9.771/ 2018**²⁶ institui a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados. **Situação: Proposição pronta para apreciação do Plenário.**

- **Projeto de Lei Nº 2.067/2021**²⁷ altera Altera a Lei Nº 14133, de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos) para instituir reserva de pelo menos 30% (trinta por cento) dos postos de trabalho a empregados negros. **Situação em dezembro/2023: aguardando o parecer do relator na Comissão de Finanças e Tributação.**

- **Projeto de Lei Nº 1958/2021**²⁸ 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. Além dessa, outra nova proposta de atualização dessa lei, apresentada pelo Ministério da Igualdade Racial, ainda sem número, tem inovações como por exemplo, aumenta a cota de 20% (vinte por cento) para 30% (trinta por cento), incluindo indígenas e quilombolas como beneficiários, reserva de vagas também para o cadastro reserva que surjam durante a validade do concurso, metas de representatividade racial para na composição dos quadros funcionais da Administração Pública Federal, além de outros aspecto. **Situação atual: em tramitação.**

2 • CONSTITUCIONALIDADE E LEGALIDADE DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO SETOR PRIVADO

Para além da articulação no Movimento Negro, retomando ao histórico legal do tema no Brasil, o reconhecimento público do presidente Fernando Henrique Cardoso,²⁹ em 1996, de que o Brasil era racista e seu apoio às ações afirmativas, juntamente com a apresentação de projetos de lei por parlamentares como Benedita da Silva e Abdias do Nascimento, foram marcos cruciais que impulsionaram a discussão sobre ações afirmativas no país. Essas medidas visavam a promover a inclusão dos afrodescendentes em áreas como o ensino superior e o mercado de trabalho, combatendo a discriminação racial (Bernardino, 2002, pp-257-258). Essas ações afirmativas foram influenciadas pela experiência bem-sucedida das políticas semelhantes nos Estados Unidos, que buscaram aumentar a representatividade dos afroamericanos em diversas esferas, incluindo o mercado de trabalho e a educação. No entanto, a adoção de ações afirmativas no Brasil enfrentou desafios devido à complexidade da identificação racial em um país marcado pela miscigenação e pela falta de um sistema classificatório racial.

Nesse caminho, o debate público sobre a adoção ou não de cotas pairou sobre o combate à discriminação racial de um lado e de outro a pretenção democracia racial e ideias de meritocracia, que incentivavam a manutenção da desigualdade no acesso a oportunidades entre brancos e negros. Isso porque, após 135 anos de rompimento com o sistema escravocrata brasileiro e o estabelecimento de igualdade formal entre negros e brancos, a inclusão

não ocorreu, ou seja, a inércia da sociedade em garantir condições efetivas de igualdade, haja vista a ausência de políticas de inclusão da população negra na educação e no mercado de trabalho formal influenciou para que este grupo racial permanecesse em patamar de desigualdade em relação à sociedade geral.

Assim, não é eficaz apenas a letra da lei ao instituir princípios e direitos fundamentais, como o art. 5º, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e inciso XLI que indicam igualdade e não discriminação, além do artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República que dispõe sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Isso porque, na prática, a população negra brasileira tem o acesso ao mercado de trabalho prejudicado em razão do racismo estrutural. Assim, entra em conflito patente com os artigos Art. 1º, IV e 6º da Constituição Federal que asseguram o direito ao trabalho.

Considerando esse cenário, a colisão entre os princípios e direitos fundamentais de igualdade e não discriminação face ao direito ao trabalho, pode ser resolvida através da compreensão de que a igualdade não é um princípio e/ou direito fundamental absoluto, ela deve atender à realidade fática, ou seja, ainda que a adoção de cotas raciais conceda de forma desigual mais vantagens a pessoas negras do que a pessoas brancas, atende à promoção à igualdade racial, pois tenta equilibrar o sistema de desvantagens que submete a população negra brasileira a altos índices de desemprego, subemprego, informalidade e baixa remuneração.

Ainda, existe norma específica que disciplina a adoção de ação afirmativa no âmbito público e privado, a Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial,³⁰ confirmando mais uma vez a constitucionalidade das

ações afirmativas e reiterando o posicionamento do ordenamento jurídico em busca da igualdade material. O Estatuto da Igualdade racial reconhece expressamente que ações afirmativas devem ser feitas também no setor privado:

Artigo 4o, Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e **privada**, durante o processo de formação social do País.

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1o A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

(...)

§ 3o O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

Em 20 de abril de 2023, foi sancionada a Lei N° 14.553,³¹ que modifica o Estatuto da Igualdade Racial, estabelecendo a obrigatoriedade de inclusão em registro das empresas privadas:

Art. 39.

§ 8º Os registros administrativos direcionados a órgãos e entidades da Administração Pública, a **empregadores privados** e a trabalhadores que lhes sejam subordinados conterão campos destinados a identificar o segmento étnico e racial a que pertence o trabalhador retratado no respectivo documento, com utilização do critério da autoclassificação em grupos previamente delimitados.

§ 9º Sem prejuízo de extensão obrigatória a outros documentos ou registros de mesma natureza identificados em regulamento, aplica-se o disposto no § 8º deste artigo a:

I - formulários de admissão e demissão no emprego;

II - formulários de acidente de trabalho;

III - instrumentos de registro do Sistema Nacional de Emprego (Sine), ou de estrutura que venha a suceder-lhe em suas finalidades;

IV - Relação Anual de Informações Sociais (Rais), ou outro documento criado posteriormente com conteúdo e propósitos a ela assemelhados;

V - documentos, inclusive os disponibilizados em meio eletrônico, destinados à inscrição de segurados e dependentes no Regime Geral de Previdência Social;

VI - questionários de pesquisas levadas a termo pela Fundação

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por órgão ou entidade posteriormente incumbida das atribuições imputadas a essa autarquia.

A referida legislação foi uma das principais recomendações feitas, em 2021, pela Comissão de Juristas Negros da Câmara dos Deputados. A Comissão apresentou relatório³² com uma seção específica sobre medidas de combate ao racismo estrutural no setor privado. O relatório denunciava a falta de regulação específica e contundente de ações afirmativas no setor privado:

Evidencia-se, assim, que o debate sobre cotas raciais no setor privado há quase quarenta anos tem sido adiado ou retirado do processo legislativo, tendo sido contemplado pela primeira vez no ano 1983, a partir do PL apresentado pelo então Deputado Federal Abdias Nascimento, inexistindo até a presente data uma regulamentação específica sobre a adoção da medida no setor privado, ainda que temporária, que possa coibir a perpetuação da discriminação indireta, restando evidenciada que as iniciativas esparsas de inclusão racial no âmbito de responsabilidade social das empresas, sem mecanismos que assegurem o direito fundamental à igualdade de oportunidades no trabalho, previsto na Constituição Federal e no Estatuto da Igualdade Racial são pouco efetivas, e perpetuam desigualdades, discriminação e racismo, que produz e reproduz outras discriminações e violências no ambiente de trabalho não diverso. (BRASIL, 2021, p. 327).

Entre os destaques neste documento, podem ser citados alguns:

o **o tema de ações afirmativas (e cotas) no setor privado não é novo.** Relatório lembra que “o PL N° 13.32/83, de autoria de Abdias Nascimento, protocolado na Câmara dos Deputados no dia 21/06/1983, previa cotas raciais para o setor privado, estabelecendo em seu artigo 3° ‘As empresas, firmas e estabelecimentos, de comércio, indústria, serviços, mercado financeiro e setor agropecuário, executarão medidas de ação compensatória visando atingir a participação, no seu quadro de empregados, diretores e administradores, de ao menos 20% de homens negros e 20% de mulheres negras, em todos os níveis de atividade profissional, especialmente naqueles de melhor qualificação e melhor remuneração’”.

o originalmente, o próprio Estatuto da Igualdade Racial previa ações afirmativas (por meio de cotas raciais) no setor privado, mas não foi aprovado por resistência de parlamentares. Segundo o relatório: “Destaca-se que o projeto do Estatuto da Igualdade Racial, aprovado nos termos da Lei 12.288/2010, originariamente previa disposição específica em relação a cotas raciais, no artigo 54 “As empresas com mais de 20 empregados manterão uma cota de no mínimo 20% para trabalhadores afro-brasileiros”. O projeto também previa a inclusão obrigatória do quesito cor/raça nos registros administrativos de empregados e trabalhadores no setor privado. À época foram debates intensos para aprovação da legislação, com modificações que sofreu, conforme relata Dias, em estudo do IPEA, ‘a aprovação do Estatuto não foi consenso para aqueles que defendem as políticas de promoção da igualdade racial’. Afirma que parte do grupo apoiou o Estatuto e articulação governamental para sua aprovação, com o reconhecimento de que não se tratava da proposta desejada, mas que dentro da conjuntura seria o estatuto

possível, ‘abrindo-se espaço para conquistas futuras, tanto por meio de regulamentação mais favorável aos seus anseios, quanto pela propagação de diretrizes e orientações presentes na norma’”.

Conforme apresentado em NOTA TÉCNICA GT DE RAÇA Nº 001/2018³³ do MPT - Ministério Público do Trabalho: “a interpretação deve ser sistêmica de forma que não se perpetue os desequilíbrios nas oportunidades de emprego à população negra e de forma a contribuir para garantir dignidade a todos e para reduzir as desigualdades sociais” (Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 6). Esta nota é fundamental para consolidar a legalidade e constitucionalidade de ações afirmativas no setor privado.

A NOTA TÉCNICA GT DE RAÇA Nº 001/2018 do MPT indica o Princípio da Igualdade e da não discriminação e o trabalho como garantidor de cidadania e dignidade da pessoa humana e, ainda, indica a legalidade/constitucionalidade da discriminação positiva, que tem como objetivo favorecer grupos sociais e raciais historicamente desfavorecidos. Na sequência, apresenta as possibilidades de ações afirmativas enquanto políticas públicas desenvolvidas pelo governo ou pela iniciativa privada com a finalidade de corrigir desigualdades. A nota também pontua sobre a instrumentalização dessas ações através de

A • contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra

B • anúncios específicos

C • triagem específica via plataformas digitais desde que fique expresso que tal iniciativa visa a garantir a concretude do princípio da igualdade tratando-se de uma ação afirmativa no âmbito da iniciativa privada

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal embasou a decisão da ADI 3330//DF sobre a adoção de ações afirmativas no Programa Universidade para Todos (Prouni), reconhecendo a constitucionalidade das ações afirmativas em universidades privadas com o princípio da igualdade:

6. O típico da lei é fazer distinções. Diferenciações. Desigualações. E fazer desigualações para *contrabater* renitentes desigualações. A lei existe para, diante dessa ou daquela desigualação que se revele densamente perturbadora da harmonia ou do equilíbrio social, impor uma outra desigualação compensatória. A lei como instrumento de reequilíbrio social.

7. Toda a axiologia constitucional é tutelar de segmentos sociais brasileiros historicamente desfavorecidos, culturalmente sacrificados e até perseguidos, como, verbi gratia, o segmento dos negros e dos índios. Não por coincidência os que mais se alocam nos patamares patrimonialmente inferiores da pirâmide social. A desigualação em favor dos estudantes que cursaram o ensino médio em escolas públicas e os egressos de escolas privadas que hajam sido contemplados com bolsa integral não ofende a Constituição pátria, porquanto **se trata de um descrímen que acompanha a toada da compensação de uma anterior e factual inferioridade (“ciclos cumulativos de desvantagens competitivas”)**. Com o que se homenageia a **insuperável máxima aristotélica de que a verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, máxima que Ruy Barbosa interpretou como o ideal de tratar igualmente os iguais, porém na medida em que se igualem; e tratar desigualmente os desiguais, também na medida em que se desigualem** (STF, ADI 3330 / DF, 2012)

Juridicamente, já está positivada no direito brasileiro e no direito internacional a diferença na definição entre ações afirmativas, de um lado, e discriminação, de outro. Nos seguintes termos nos diz a Convenção da ONU sobre o tema:

Figura 2: diferença entre discriminação e ação afirmativa

<p>RACISMO / DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA</p> <p>Art. 1.1., “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.”</p> <p>Decreto 65.810/69, Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial</p>	<p>AÇÃO AFIRMATIVA</p> <p>Art. 1.4. “Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas como o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitam da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus adjetivos.”</p>
---	---

Fonte: produção própria.

Ações afirmativas diferem mas não são opostas à perspectiva de mérito;³⁴ são, em verdade, políticas de cunho redistributivo ou de reconhecimento de desigualdades históricas que assolam o desenvolvimento econômico. Ainda nesse ponto, é importante trazer uma característica fundamental das medidas afirmativas, a temporalidade. Visam combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, até quando estas cessarem (caso isto venha a ocorrer), promovendo a participação de grupos minorizados em várias áreas, como política, educação, saúde, emprego e reconhecimento cultural.

Além do entendimento baseado em normas internas, há algumas outras referências no direito internacional que são relevantes. Nas normativas internacionais, ação afirmativa é chamada de “medidas especiais”,³⁵ como consta no artigo 1.4 da **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1968)** e em outros tratados como a **CEDAW - a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**,³⁶ ratificada pelo Brasil em 2002. Mais recentemente, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância,³⁷ da Organização dos Estados Americanos (OEA), promulgada em 2022 pelo Brasil, usa o termo “ações afirmativas”, compreendendo políticas que garantem o exercício do direito de igualdade de oportunidades:

Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades,

inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo

(OEA, Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, Artigo 5o., 2022).

Há algumas referências em documentos de especialistas internacionais. A **Recomendação Geral Nº 32 do CERD - Comitê para Eliminação da Discriminação Racial**³⁸ trata especialmente das medidas especiais presentes na Convenção da ONU contra o racismo. Primeiro, a **Recomendação Geral Nº 32** indica que medidas especiais são ações afirmativas e que este segundo conceito é muitas vezes empregado por Estados Partes ao invés do primeiro. Segundo, a Recomendação Geral defende que ações afirmativas ou medidas especiais são um conceito autônomo, não se confunde nem com a obrigação de não-discriminação nem com direitos especiais. Terceiro, a Recomendação Geral sugere que medidas especiais possam ser veiculadas pelos Estados e por políticas no mercado de trabalho:

As Medidas incluem todo o conjunto de instrumentos legislativos, executivos, administrativos, orçamentais e regulamentares, a todos os níveis do aparelho do Estado, bem como planos, políticas, programas e regimes preferenciais em áreas como o emprego, a habitação, a educação, a cultura e a participação na vida pública de grupos desfavorecidos, concebido e implementado com base em tais instrumentos.

(NAÇÕES UNIDAS, Recomendação Geral nº 32, O significado e o alcance das medidas especiais da Convenção Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, 2009, parágrafo 13).

Neste mesmo sentido, **o Relator Especial da ONU Marc Bossuyt, encarregado com a tarefa de preparar um estudo sobre o conceito de ação afirmativa**, explicitamente coloca que ações afirmativas também podem ser veiculadas no setor privado:

7. As políticas de ação afirmativa podem ser executadas por diferentes atores pertencentes ao setor público, como o governo federal ou governos estaduais e locais, e ao setor privado, como empregadores ou instituições educacionais.

(NAÇÕES UNIDAS, O Conceito e Prática de Ação Afirmativa, relatório final do relator especial, Sr. Marc Bossuyt, E/CN.4/Sub.2/2002/21, 2002).

No âmbito das leis internacionais no mundo do trabalho, é importante mencionar a **Convenção Nº 111 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, referente a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**,³⁹ ratificada pelo Brasil na década de 1960, com obrigações específicas afirmativas:

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

(OIT - Organização Internacional do Trabalho, C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1960).

Ações afirmativas com base em gênero, em especial no mercado de trabalho, já são consolidadas em diferentes países justamente pela comprovação empírica⁴⁰ de que discriminações diretas ou indiretas de gênero são recorrentes nesta seara. A **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher** é mais específica nos tipos de ações afirmativas no mundo do trabalho do que o tratado internacional na seara racial, a saber:

Artigo 11 - 1. Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- A • o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- B • o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- C • o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- D • o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- E • o direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
- F • o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

(NAÇÕES UNIDAS, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979)

A importância da regulação de ações afirmativas em gênero, para o debate racial, é que, primeiro, mulheres negras em geral são as mais impactadas por discriminação direta e indireta no mercado de trabalho⁴¹ e, segundo, não dá

para falar sobre raça e gênero de forma separada, dado o reconhecimento de discriminação interseccional ou múltipla (que combina mais de um fator como raça e gênero), inclusive, por leis internacionais recentes:

Artigo 1º

3. Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.

(NAÇÕES UNIDAS, Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, 2013)

CONCLUSÃO

Neste capítulo, procuraram-se referências nacionais e internacionais sobre ações afirmativas ou medidas especiais em geral, especialmente relacionadas ao setor privado e à questão racial, em específico. A pesquisa revela a constitucionalidade e a legalidade das ações afirmativas no setor privado, embora o reconhecimento em lei explícito deste tema ainda seja incipiente; no entanto, já existe a positivação em lei deste tema em áreas tão diversas

como cotas para pessoas com deficiência, normas sobre ações afirmativas raciais no Estatuto da Igualdade Racial e medidas especiais para mulheres no mercado de trabalho. Ao analisar normativas internacionais, esta parte revelou como o tema de ações afirmativas no mercado de trabalho já é consolidado nas normativas internacionais.

3 • A ANÁLISE QUANTI-QUALI DE DADOS: COMPARAÇÃO COM OUTROS PAÍSES

Visando a compreensão do cenário das ações afirmativas no setor privado, realizamos mapeamento de iniciativas governamentais e não-governamentais, públicas ou privadas, sobre medidas de ação afirmativa que impactam o setor privado. Para analisar os dados, optamos por utilizar o Microsoft Excel como ferramenta de tabulação. Essa abordagem nos permitiu obter uma visão abrangente das práticas e políticas de ações afirmativas em empresas privadas, tanto em termos numéricos quanto em termos de narrativas e percepções, oferecendo assim uma análise embasada para melhor entender o panorama atual dessas iniciativas no setor. Assim sendo, iremos apresentar os resultados à medida que situamos os diagnósticos.

Nota metodológica: Nesse sentido, formulamos três planilhas que dizem respeito à: 1. análise comparativa entre países sobre mecanismos legais de regulamentação das ações afirmativas do setor privado; 2. análise de iniciativas empresariais e estudo de caso no setor privado brasileiro; 3. análise das coalizões que tensionam e estimulam o setor privado brasileiro à implementação de medidas afirmativas.

As ações afirmativas existem ao redor do globo e podem assumir várias formas, sendo delimitadas pelos próprios processos legislativos domésticos

Em 2004, o economista Thomas Sowell em seu livro *Affirmative Actions Around the World* mapeia uma série de programas e políticas que podem ser classificados como “ações afirmativas”. Por exemplo, de acordo com o autor, nos Estados Unidos, programas para desfavorecidos socialmente são conhecidos como “ações afirmativas”, na Índia e Grã-Bretanha são “políticas de reserva”, “cotas” no Sri Lanka, sendo mapeado por ele programas semelhantes em Israel, China, Austrália, Nova Zelândia, Canadá, Malásia, Indonésia. Sendo essas políticas presentes no setor público e privado.

Mas, como são as normas que regulamentam as ações afirmativas no setor privado?

Para responder a pergunta, procuramos mapear programas de ações afirmativas que se conectam diretamente com a seara do trabalho e emprego.

Na busca, encontramos **seis países com dispositivos legais que regulam comportamentos do setor privado para cumprimento de ações afirmativas, são eles: Estados Unidos, África do Sul, Índia, França, Alemanha e Noruega.** Esses países foram encontrados através de busca por expressões-chaves⁴² e operadores booleanos em repositórios acadêmicos, principalmente o jstor.⁴³ Além disso, nos guiamos a partir do livro de Thomas Sowell citado anteriormente. Outro ponto importante de acrescentar é que Estados Unidos, Índia e África do Sul são recorrentemente citados na literatura sobre ações afirmativas e por isso, também, são analisados. Dessa maneira, iremos apresentar os resultados encontrados colocando uma síntese do dispositivo legal e um panorama político-jurídico do país em relação ao tema.

Nota metodológica: Em nosso levantamento, partimos de uma base de dados que contempla sete países que adotam programas de ações afirmativas que se conectam diretamente com a seara do trabalho e emprego. Estes países foram identificados a partir de revisões prévias na literatura do tema. Foram tabulados os dispositivos legais e os artigos referentes a esta regulamentação, mas não foram analisados dados sobre os efeitos desses dispositivos, ainda que tragamos análises gerais sobre tais países a partir de revisão bibliográfica.

Dessa maneira, na análise comparativa foram feitas as seguintes perguntas (para além da identificação da localização e do instrumento legal): tipo de ação afirmativa: 1. cotas/reservas de vaga; 2. ação afirmativa; 3. processos seletivos exclusivos; 4 preferencial; 5. capacitação/aceleração; 6. metas; 7. serviços específicos; Magnitude da desigualdade ou sub-representação que justifica a implementação dessas ações afirmativas; Identificação do setor sujeito à norma; abrangência dos efeitos no nível doméstico (federal, estadual ou municipal); órgãos governamentais ou instituições responsáveis pela implementação e supervisão das ações afirmativas em cada país; Populações-Alvo: 1. critério racial e étnico; 2. critério econômico; 3. PCD; 4. critério de gênero; 5. critério de diversidade (sexualidade). Foram analisados: Estados Unidos; África do Sul; Índia; Malásia; França; Noruega; Alemanha. O caso da Malásia foi retirado do estudo uma vez que percebemos ser uma situação muito específica politicamente necessitando de uma análise mais profunda sobre o país, o que não era o foco deste estudo.

A • VISÃO GERAL DOS RESULTADOS ENCONTRADOS

Abrangência e efeitos das normas

Em todos os países as normas têm abrangência nacional e, a nível doméstico, se relacionam diretamente tanto com as políticas dos Estados⁴⁴ quanto aos temas da igualdade, justiça social e discriminação, porém, tendo diferentes status.

- Na Índia e África do Sul são de status constitucional enquanto nos demais são infraconstitucionais.

Quanto ao tipo de ação afirmativa

As normas foram classificadas também enquanto as formas que lidam com o enfrentamento da desigualdade, ou seja, aos tipos de medidas que são regulamentadas, dessa maneira:

Cotas e reservas de vaga	Índia, Noruega e Alemanha
Ação afirmativa	África do Sul e Estados Unidos
Objetivos e Metas	França

B • ANÁLISE POR PAÍS

Estados Unidos

Dispositivo Legal: Ordem Executiva 11246 de 1965

marcadores sociais: raça, religião, orientação sexual, origem nacional

efeitos: proibição de discriminação no setor de construção (empregados)

federais e empreiteiros e subempreiteiros de construção assistidos pelo governo federal)

Nos Estados Unidos, a Ordem Executiva 11246 de 1965, intitulada “*Equal Employment Opportunity*”, proíbe a discriminação em decisões de emprego por empreiteiros federais e subempreiteiros em negócios acima de US\$ 10.000 com base em raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero ou origem nacional. Esta ordem também exige que os contratados pelo governo tomem medidas afirmativas para garantir oportunidades iguais em todos os aspectos de emprego e proíbe ações trabalhistas adversas por discussões salariais entre funcionários. Apesar de ser uma das mais abrangentes entre os países analisados em termos de população-alvo, o debate sobre ações afirmativas nos EUA é complexo e influenciado por casos judiciais importantes que moldam sua abordagem. Importante destacar que ações afirmativas nos EUA não envolvem cotas.⁴⁵ Em 2023, a Suprema Corte dos EUA determinou, revertendo décadas de precedentes, que ações afirmativas baseadas em raça nas universidades não são mais constitucionais, mas permite no entanto que considerações sobre o background dos candidatos ainda possam ser levadas em consideração.⁴⁶

África do Sul

Dispositivo Legal: “*Employment Equity Act*” de 1998

marcadores sociais: raça, gênero, sexo, gravidez, estado civil, parentesco, origem étnica ou social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, estado de soropositividade, convicção, crença, cor

efeitos: ações afirmativas em todos os setores profissionais

Na África do Sul, o “*Employment Equity Act*” de 1998 é a principal legislação

que regula as ações afirmativas no setor privado. Criado para superar as desigualdades do apartheid, este ato promove a igualdade de oportunidades de emprego, proibindo discriminação com “*raça, gênero, sexo, gravidez, estado civil, parentesco, origem étnica ou social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, estado de soropositividade, convicção, crença, cor*” (CHAPTER II - Prohibition of unfair discrimination, 6, tradução direta do original em inglês).⁴⁷ Ele estabelece que a adoção de medidas afirmativas não é uma discriminação injusta. Os empregadores devem implementar ações afirmativas para compensar desvantagens enfrentadas por grupos designados, garantindo sua representação equitativa em todos os níveis da força de trabalho.⁴⁸

O ato também exige que os empregadores elaborem planos de emprego equitativo com metas específicas para grupos desfavorecidos, relatando regularmente o progresso em relação a essas metas. Tais planos devem incluir objetivos, medidas afirmativas, identificação de necessidades, metas de igualdade, cronogramas e métodos para resolver disputas. Além disso, empresas com menos de 150 funcionários são obrigadas a estabelecer comissões de emprego equitativas para monitorar e promover a conformidade com a lei. Empregadores que não cumprirem com as disposições podem enfrentar penalidades e multas. Outro importante mecanismo observado é o de controle, empregadores têm o dever de informar dados referentes ao tema às autoridades de acordo com o artigo 25 do Ato. Importante acrescentar, aqui, que o país conta com um Ministério do Trabalho e Emprego e uma Comissão pela Igualdade no Trabalho. O *Employment Equity Act* de 1998 foi um desenvolvimento importante decorrente da Constituição de 1996⁴⁹ pós-apartheid, estabelecendo a necessidade de eliminar a discriminação injusta e tomar medidas afirmativas para atrair, desenvolver e reter indivíduos de grupos anteriormente desfavorecidos.

Índia

Dispositivo Legal: Constituição indiana, artigos 15 e 16

marcadores sociais: **etnia** - “castas programadas” (Scheduled Castes) e “tribos programadas” (Scheduled Tribes) ou outros grupos que o governo considere socialmente desfavorecidos.

efeitos: reserva de vagas em empregos estatais

A democracia indiana, ao reconhecer a necessidade de igualdade entre indivíduos, adotou a “discriminação protetiva” ou “discriminação compensatória”, para acelerar mudanças sociais. Sem essa intervenção do Estado, acreditava-se que as mudanças sociais seriam lentas ou inexistentes.

As políticas de reserva na Índia, originárias da era pré-independência, foram ampliadas após a independência para incluir grupos historicamente marginalizados, como as “*Scheduled Castes*” (SCs) e as “*Scheduled Tribes*” (STs), em instituições de ensino e serviços públicos. Estas políticas abrangem três áreas principais: reserva política, educacional e trabalhista, apoiadas pela Constituição Indiana. O Artigo 16 permite reservas em empregos governamentais para grupos desfavorecidos, enquanto o Artigo 15 proíbe discriminação e permite medidas para promover a igualdade, incluindo reservas em instituições educacionais e empregos governamentais. O Artigo 46 orienta o Estado a promover os interesses educativos e econômicos dos setores mais fragilizados da população.

Noruega

Dispositivo Legal: *The Act of 9 June 1978* No. 45 sobre igualdade de gênero; *The Act of 3 June 2005* No. 33 de proibição de discriminação com base em etnia e religião etc.; *The Act of 4 February 1977* No. 4 relativo à

proteção do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho

marcadores sociais: gênero

efeitos: criação de cotas no setor financeiro a partir do marcador de gênero.

A Lei da Igualdade de Gênero, de 1978, foi a primeira legislação a abordar a igualdade de gênero, visando melhorar a posição das mulheres. Esta lei foi reforçada pela Lei Anti-Discriminação de 2005, que tem como objetivo garantir igualdade de oportunidades e direitos, e prevenir discriminação baseada em etnia, origem, cor da pele, língua, religião, entre outros. Além disso, a Lei relativa à Proteção dos Trabalhadores e ao Meio Ambiente de Trabalho de 2005 proíbe a discriminação contra mulheres em razão de gravidez ou maternidade. Estas leis permitem que vítimas de discriminação busquem reparação, com o ônus da prova favorecendo a vítima alegada. Separadamente, em 2005, o país nórdico liderou uma iniciativa internacional ao introduzir uma cota de gênero de 40% nos conselhos de administração das empresas cotadas, buscando aumentar a representatividade feminina nestes órgãos.

França

Dispositivo Legal: *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* de 2018

marcadores sociais: gênero

efeitos: empresas com mais de 1000 funcionários deverão publicar relatórios e elaborar metas para o cumprimento da igualdade salarial entre gêneros.

A França implementou uma lei em 2018 que exige que empresas com mais de 1.000 funcionários publiquem informações sobre igualdade salarial entre homens e mulheres. Além disso, as empresas devem apresentar um plano de ação para abordar as disparidades salariais identificadas.

Alemanha

Dispositivo Legal: Lei Federal de Igualdade de Oportunidades e a Lei de Nomeação de Comitês Federais

marcadores sociais: gênero

efeitos: participação igualitária de mulheres e homens em cargos de liderança no setor privado e no serviço público com uma cota de gênero de pelo menos 30 por cento (também se aplica a todas as novas nomeações para estes cargos em órgãos de supervisão em que o governo federal tem pelo menos três assentos).

Alemanha implementou uma legislação em 2015, com o objetivo de aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança tanto no setor privado quanto no serviço público. Esta lei, vigorando desde 2016, estabelece uma cota de gênero de 30% (trinta por cento) nos conselhos de supervisão de empresas listadas na bolsa e sujeitas a co-gestão. As empresas afetadas são obrigadas a definir metas para aumentar a proporção de mulheres em conselhos de supervisão, conselhos executivos e níveis de gestão de topo.

Além disso, a Lei Federal de Igualdade de Oportunidades e a Lei de Nomeação de Comitês Federais foram alteradas para ampliar a representação feminina em cargos de liderança no serviço público federal, com a mesma cota de 30% aplicada a novas nomeações em órgãos de supervisão onde o governo federal detém pelo menos três assentos. O objetivo do governo é alcançar a participação igualitária de mulheres em cargos de liderança até o final de 2025, expandindo também os requisitos para comitês federais, aumentando assim a igualdade de gênero em posições de liderança.

C • CONCLUSÕES

Este levantamento legal revela que o setor privado desempenha um papel crucial na promoção de ações afirmativas e na busca por igualdade e justiça social. A participação ativa deste setor na implementação de medidas afirmativas é fundamental para a institucionalização de políticas efetivas contra as desigualdades. A colaboração entre o setor privado e o governo, ancorada em princípios democráticos, pode resultar em políticas mais abrangentes e eficientes. Estas políticas têm o potencial não apenas de corrigir injustiças históricas, mas também de criar um ambiente mais inclusivo e benéfico para toda a sociedade.

Cada país adota abordagens distintas às ações afirmativas, com foco em desafios específicos de seus contextos sociais, culturais e políticos. Por exemplo, a África do Sul se destaca na regulamentação de ações afirmativas para combater a discriminação no trabalho, enquanto a França adota uma abordagem mais restrita, focando apenas em gênero em um contexto de falta de políticas para sua população não-branca. Porém, um ponto interessante de recapitular aqui é o próprio conceito de ações afirmativas qual seja

(...) ação afirmativa todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico.

(Feres Jr; Campos; Daflon; Venturini, 2018, p. 13)⁵⁰

O que esse conceito nos mobiliza é que ação afirmativa tem atuação em favor de grupos e coletividades “(...) podendo ser justificada tanto como instrumento para prevenir a discriminação presente quanto como reparação dos efeitos de discriminação passada (...)” se diferenciando, nesse sentido, de políticas antidiscriminatórias punitivas (Feres Jr; Campos; Daflon; Venturini, 2018, p. 14), não se restringindo a critérios étnico-raciais, podendo ter marcadores diferentes a depender da localidade, como o nosso mapeamento demonstra. Para ser uma ação afirmativa “(...) basta que o grupo beneficiado tenha sido objeto de discriminação sistemática. (...)” (Feres Jr; Campos; Daflon; Venturini, 2018, p. 16).

(...) Assim, o uso de categorias étnico-raciais para identificar beneficiários é apenas uma entre várias modalidades de ação afirmativa, ainda que essa seja de longe a variedade historicamente mais relevante em países como Brasil e Estados Unidos e a que mais suscita clamor no debate público. (Feres Jr; Campos; Daflon; Venturini, 2018, p. 16).

Nesse sentido, o que Feres Jr; Campos; Daflon; Venturini vão argumentar é que o processo doméstico de recepção das ações afirmativas determina o modo pelo qual o Estado vai lidar com as ações afirmativas. Divergindo entre cada Estado, embora seja possível estabelecer um padrão de justificativa que é usado.

De acordo com as autoras e autores, ao recapitular esses processos no Brasil, Estados Unidos, Índia e África do Sul o que foi percebido é que as ações são legitimadas a partir de três categorias de discurso, são elas: reparação, justiça redistributiva e diversidade. Estes argumentos podem, por sua vez, aparecer integrados ou não. Por exemplo, de acordo com as autoras/es, nos Estados Unidos as justificativas mudaram com o tempo e no Brasil apareceram

simultaneamente. Esse fenômeno leva à discrepância entre algumas políticas de Estado, como destacamos a discrepância entre África do Sul e França.

Portanto, a eficácia dessas políticas depende da capacidade de identificar e corrigir disparidades históricas e da mobilização de atores estatais e não estatais na criação de iniciativas que visem combater a desigualdade e a sub-representação em diferentes setores. A mobilização por ações afirmativas com marcador de gênero pode influenciar na mobilização por ações afirmativas com recortes raciais, mas não necessariamente. É necessário que os atores mais do que numa ideia de “ampliar” os grupos sujeitos dessas normas, prestem atenção aos processos de recepção das ações afirmativas.

Outro ponto interessante de se acrescentar aqui é como os países latino-americanos estão lidando com o tema. Através de operadores booleanos, não foram encontradas legislações específicas na região na seara do trabalho e emprego. De acordo com Anny Loango e Paulo da Silva (2022),⁵¹ na América Latina, o processo de racialização historicamente limitou o acesso de negros e indígenas a recursos simbólicos e materiais, enquanto facilitava o mesmo para brancos e descendentes de europeus. Respostas sociais a essa dinâmica vieram na forma de movimentos sociais exigindo políticas para promover igualdade de acesso. Ideais de harmonia racial, como na Colômbia com a ideia de um “país mestiço” e na Venezuela como “país café com leite”, frequentemente negam a identidade e as demandas de negros e indígenas, perpetuando estereótipos. Esses discursos, estruturados em lógicas eurocêntricas, mantêm hierarquias raciais e ocultam desigualdades. Em países como Chile, México e Peru, o conceito de mestiçagem mascara o racismo e a exclusão. A América Latina, influenciada por ideias eugenistas e políticas de branqueamento, utiliza a retórica da mestiçagem para sustentar falsas noções de democracias raciais, negando o racismo e isolando desigualdades étnico-raciais. A hegemonia branca, uma consequência

de longo prazo da colonização europeia, é mantida por discursos difundidos e arraigados, influenciando o acesso ao poder e aos recursos. As ações afirmativas são vistas como respostas políticas a essa hegemonia, abordando a necessidade de reconhecer e combater essas desigualdades.

Em uma análise comparativa entre a Argentina e Brasil, no que se refere às ações afirmativas, os autores Anny Loango e Paulo da Silva (2022) vão dizer que na Argentina, diferentemente do Brasil, as discussões e implementações de ações afirmativas focadas em afrodescendentes nas Instituições de Ensino Superior são limitadas, por exemplo. Apesar de possuir um sistema educacional superior de amplo acesso e gratuito, a Argentina tem uma proporção menor de população afrodescendente comparada ao Brasil, e as conquistas educacionais dos movimentos afro são limitadas. O debate no país centra-se mais no combate ao racismo epistêmico e na valorização de saberes de matriz africana, do que em cotas ou acesso. Recentemente, contudo, tem havido um aumento na visibilidade e reconhecimento dos afrodescendentes, como demonstrado no Censo Nacional de 2010. A Argentina criou a Lei nº 26.852, que celebra a cultura afro e inclui a temática no currículo escolar, mas ainda carece de políticas educacionais específicas para afrodescendentes no ensino superior. O Programa Progresar, apesar de não focar diretamente em afrodescendentes, incluiu a autoidentificação étnico-racial, fornecendo dados importantes. A Conferência Regional de Educação Superior de 2018 também destacou a necessidade de inclusão de indígenas e afrodescendentes no ensino superior. Embora progressos tenham sido feitos, há ainda um longo caminho a percorrer na Argentina para a inclusão efetiva dos afrodescendentes na educação superior.

Outro exemplo é a Colômbia, de acordo com Mariana de Felix Quadros (2020)⁵² as políticas afirmativas na Colômbia para a população afro-colombiana começaram com a Constituição de 1991 e foram fortalecidas pela Lei 70 de 1993,

que focou em garantir maior acesso à educação superior para comunidades negras e criar um fundo de bolsas para estudantes afro-colombianos economicamente desfavorecidos. No entanto, essas medidas são criticadas por não abordarem diretamente o racismo histórico, mas sim se basearem em um discurso multiculturalista que prioriza representações indígenas. Ainda é importante que, na prática, a financeirização da educação influenciou diretamente na falta de oferta deste à população negra.

O que se percebe, nesse sentido, é que o Brasil se coloca na vanguarda latina em termos de regulamentação de ações afirmativas, uma vez que as propostas realizadas aqui são modelos bastante influentes no continente e a nível regional podem pressionar para melhor compreensão da necessidade da reparação das desigualdades e da concepção do conceito de justiça influenciado pela colonização embranquecedora europeia.

4 • A ANÁLISE QUANTI-QUALI DE DADOS: INICIATIVAS DO SETOR PRIVADO BRASILEIRO

Com o objetivo de avançar na compreensão de que (1) as ações afirmativas não são medidas ou políticas de exclusividade do Estado, mas sim de políticas públicas ou medidas privadas, sejam elas coercitivas ou voluntárias, direcionadas a determinados grupos sociais que enfrentam discriminação devido às suas características. Com o objetivo de corrigir a desigualdade entre esses grupos e os demais membros da sociedade, visando à inclusão econômica, social ou jurídica e de compreender que (2) no Brasil, os movimentos sociais se mostraram importantes pilares no jogo de *checks and balances* para regulamentação de ações afirmativas, trazemos os levantamentos sobre como o setor privado atua, no Brasil, quanto ao tema. Demonstrando como a agenda de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial, a partir de 2011, indica uma resposta crescente e estruturada do setor privado às demandas sociais relacionadas à equidade.

Para isso, levantamos 5 empresas que promovem ações afirmativas no Brasil como demonstração da possibilidade desse engajamento e, após um levantamento sobre coalizões empresariais que pretendem, a partir de suas articulações, influenciar este setor para adoção de medidas afirmativas. Assim como no levantamento comparado apresentado anteriormente, este também foi feito a partir da revisão de literatura e da análise de dados pela tabulação de excel.

A • AS INICIATIVAS DO SETOR PRIVADO BRASILEIRO

No Brasil, o panorama do mercado de trabalho é racialmente desigual. Isso porque, a maior parte dos desempregados, subempregados, trabalhadores informais e que recebem os salários mais baixos, é constituída pela população negra. A título de exemplo, “entre o total de negras ocupadas, 31,5% tinham carteira assinada. Já entre os homens negros ocupados, a proporção de trabalhadores formais era de 37,1%. O percentual é de 36,8% para mulheres não negras e de 39,6% para homens não negros”.⁵³ Também,

Os não negros recebem, em média, mais do que os negros. No segundo trimestre de 2022, enquanto o homem não negro recebeu, em média, R\$ 3.708 e a mulher não negra, R\$ 2.774, a trabalhadora negra ganhou, em média, R\$ 1.715, e o negro, R\$ 2.142. Os números indicam que a mulher negra recebeu, no segundo trimestre, 46,3% do rendimento recebido pelo homem não negro. Para o homem negro, a proporção foi de 58,8%.⁵⁴

Além disso, a população negra representa 56,1% da população brasileira, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), porém ocupa apenas 4,7% dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do país (CAMPOS, 2023).⁵⁵ Esse cenário indica a urgência em adotar medidas para inclusão dessa população no mercado de trabalho formal.

Assim, o ESG, enquanto critério empresarial de meio ambiente, responsabilidade social e governança importa para institucionalizar práticas que visem a população negra. Nesse sentido, o “S” de ESG tem sido crucial para pensar o maior acesso à empregabilidade. Nesse contexto, pode-se afirmar que o ESG, através de ações afirmativas e políticas de diversidade, ainda que não possa sozinho ser

responsável por garantir igualdade total entre pessoas brancas e negras, contribui para promoção e inclusão racial no ambiente corporativo e tem potencial para diminuir a desigualdade racial.

Para explorar essas práticas, foram mapeadas 5 empresas que promovem ações afirmativas no Brasil, também visando perceber os critérios adotados e os efeitos pretendidos. Além disso, as políticas também foram classificadas de acordo com as medidas que tomam para o enfrentamento da desigualdade, ou seja, diferenciadas se eram cotas, processos seletivos exclusivos, dentre outros, conforme o glossário anexado.

Nota metodológica: Este estudo realizou uma análise detalhada das ações afirmativas implementadas em diversas empresas, abrangendo uma ampla gama de setores. Para escolhê-las, os pesquisadores usaram os seguintes critérios: 1) existência de notícias na imprensa ou das próprias empresas chamando suas políticas de inclusão de ações afirmativas; 2) participação em coalizões sobre o tema; 3) diversidade de setores da economia. Não há pretensão de ser uma análise abrangente do universo de empresas que empreguem ações afirmativas, mas sim uma pesquisa exploratória de estudos de caso relevantes.

Para cada empresa, foram coletados dados relacionados ao setor de atuação, tipo de ação afirmativa adotada, descrição sucinta da ação, ano de início da medida, participação em coalizões relevantes e a existência de monitoramento contínuo do cumprimento das medidas. Os setores analisados incluíram: 1. Industrial; 2. Serviços; 3.

Financeiro; 4. Tecnologia ou Telecomunicações; 5. Varejo e Comércio; 6. Alimentação; 7. Imobiliário; 8. Energia; 9. Saúde e Farmacêutico; 10. Manufatura e Indústria Pesada; 11. Entretenimento e Mídia; 12. Bens de Consumo; 13. Moda e Luxo; 14. Biotecnologia e Ciências da Vida; 15. Agricultura e Agroindústria.

As categorias de ação afirmativa consideradas foram: 1. cotas/reservas de vaga; 2. ação afirmativa; 3. processos seletivos exclusivos; 4. preferencial; 5. capacitação/aceleração; 6. metas; 7. serviços específicos. Cada ação foi brevemente descrita para entender sua natureza e objetivos. Além disso, foi registrado o ano de início da medida e a participação da empresa em coalizões voltadas para a promoção da diversidade e inclusão. Por fim, investigamos se as empresas realizam monitoramento contínuo do cumprimento das medidas de ação afirmativa, categorizando-as como: 1 para sim, 2 para não, e 0 quando não tínhamos essa informação disponível. Este método permitiu uma análise abrangente das políticas de ação afirmativa em diversos setores, oferecendo uma visão ampla sobre como diferentes indústrias estão abordando a questão da diversidade e inclusão no ambiente corporativo.

Sendo assim, o que temos é:

cotas/reservas de vaga;	VIVO
ação afirmativa	UNILEVER
processos seletivos exclusivos	MAGALU
preferencial	UNILEVER
capacitação/aceleração	AMBEV, MAGALU, VIVO, UNILEVER
metas	AMBEV, AVON, MAGALU, VIVO
serviços específicos	AMBEV

Especificamente, como quadro geral, temos:

AMBEV

A AMBEV, do setor de varejo e comércio, quanto a ações afirmativas, oferece processos seletivos exclusivos para pessoas negras, capacitação e metas de contratação, tendo firmado o Compromisso de Equidade Racial (Amcham) e também aderido ao Mover (Movimento pela Equidade Racial) no Brasil. Além disso, recebeu o 1º lugar como destaque na inclusão étnico-racial da pesquisa Ethos/Época 2022.

Processo seletivo exclusivo

1 • Estágio Representa

Fundação: 2019

Foco: programa de estágio exclusivamente para universitários negros, oferece cursos gratuitos de inglês e outras competências para estudantes no último ano de faculdade, além de mentorias para que eles possam se inserir e se capacitar para o programa de trainee.⁵⁶ Destaca-se que os participantes contam com alguns benefícios como um salário extra no primeiro mês de estágio, mentoria, apoio psicológico e orientação financeira e jurídica.

Resultados: em 2019, foram 10 estagiários contratados no projeto piloto. Em 2021, foram 218 do Programa Representa.⁵⁷

2 • Dàgbá - Líderes do Futuro⁵⁸

Fundação: 2022

Foco: estimular a evolução cultural da Companhia ao promover aceleração das carreiras de profissionais em cargos de liderança.

Detalhes: a partir de trilhas de formação em desenvolvimento pessoal, inovação e design, o Dàgbá impulsiona o desenvolvimento de habilidades individuais e competências dos colaboradores, promovendo-os para cargos de lideranças mais seniores.

Resultado: 68 líderes participaram da primeira edição.⁷²

Metas de contratação e políticas de promoção:

É uma das 45 empresas a integrar o Mover – Movimento pela Equidade Racial – que tem como intuito capacitar três milhões de pessoas para novos empregos, além de gerar 10 mil novas posições de liderança para pessoas negras até 2030.⁶⁰

Capacitação

1 • Start Tech, da Ambev Tech

Fundação: 2021

Foco: programa de formação com contratação imediata para pessoas da área de tecnologia. Cada edição possui um foco diferente de público (mulheres, pessoas pretas, LGBTI+, entre outros recortes) e linguagem (React, QA, UX, C#, entre outros). Em 2021 foi direcionada, exclusivamente a mulheres (cis e trans) e pessoas negras.⁶¹

Resultados: 40 vagas para as posições de React (linguagem de programação) e QA (testes de software). A Companhia recebeu mais de 40 mil inscrições. Em quatro anos, o programa já formou e contratou mais de 340 profissionais⁶² desde a sua criação.

AVON

A AVON, representa o setor de serviços. Como ação afirmativa, estabeleceu metas de contratação para pessoas negras. A empresa recebeu prêmios como o Guia Exame de Diversidade, 2º na categoria étnico-racial.

Metas de contratação e políticas de promoção:

Meta de contratação de 50% de pessoas negras.

Resultados: em 2020, 100% das novas vagas de estágio foram preenchidas por não brancos.⁶³

Para as áreas de Comunicação, RH e Marketing e Vendas, em que há menos representatividade negra, foi incluída a obrigatoriedade de, no mínimo, uma pessoa negra como finalista em processos seletivos para cargos de liderança. Meta de 30% de mulheres negras na liderança da AVON até 2030.⁶⁴

MAGALU

O Magalu é uma empresa do setor de varejo e comércio. A respeito de ações afirmativas para pessoas negras, a empresa instituiu processos seletivos exclusivos, capacitação e programa de metas de contratação e promoção.

No ano de 2020, a empresa conduziu o processo seletivo exclusivo para pessoas negras que causou grande polêmica e debate nacional a respeito de ações afirmativas no setor privado. Diante da grande repercussão, grande número de petições contrárias ao processo foram direcionadas ao Ministério Público de São Paulo e houve prosseguimento de ação movida pela Defensoria Pública da União, que foi julgada improcedente. Todas as petições argumentavam que o processo seletivo exclusivo para pessoas negras tinha como foco o marketing e que promovia a discriminação.⁶⁵ Inclusive, na AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL 0000790-37.2020.5.10.0015, julgada totalmente improcedente, foi considerado o histórico de desvantagens sistemáticas contra a população negra, a inexistência de racismo reverso, bem como o alinhamento entre o processo seletivo exclusivo para pessoas negras com o diploma nacional de combate ao racismo, vejamos trecho da decisão judicial:

Dessa premissa, resulta que o processo seletivo impugnado pela presente ação civil pública não configura qualquer tipo de discriminação na seleção de empregados. Ao contrário, demonstra iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade de oportunidades

decorrentes da responsabilidade social do empregador, nos termos do art. 5º, XXIII, e art. 170, III, da Constituição Federal, e está devidamente autorizado pelo art. 39 da Lei 12.288/2010.

Processo seletivo

1 • Trainee

Lançamento: 2020

Frequência: anual

Seleção primeira edição/2021: a seleção da primeira turma de trainees composta exclusivamente por negros foi realizada no final de 2020. Foram mais de 22 mil candidatos de todo o país e os 19 aprovados passaram o ano de 2021 em treinamento, passando por diversas áreas da companhia – de lojas e centros de distribuição, aos mais diversos setores corporativos. Nesse período, tiveram contato com profissionais de vários setores e participaram de projetos reais, que foram avaliados por diretores da empresa.⁶⁶

Resultados da primeira edição/2021: em janeiro de 2022, os 19 selecionados assumiram cargos de analista sênior em diversas áreas da companhia.

Segunda edição/2022: ainda em 2022, foram selecionados outros 11 jovens pretos que começavam a jornada de treinamento na companhia. A nova seleção ocorreu no último trimestre de 2021 e teve mais de 17 mil candidatos inscritos.

Crítérios de seleção: formação em qualquer curso superior, residir ou se mudar para São Paulo.⁶⁷

Resultados segunda edição: 10 trainees formados.⁶⁸

Não foram encontradas informações sobre a terceira edição, para contratação em 2023 e, assim, entendeu-se que não houve.

Etapas: são seis etapas, os inscritos fazem testes online, gravam um vídeo de apresentação profissional e são entrevistados por profissionais de gestão de pessoas. Aqueles que seguirem no processo são entrevistados por diretores de área e, depois, pela Diretoria Executiva. Os finalistas participarão de uma conversa com Frederico Trajano, CEO da empresa.⁶⁹

Capacitação

1 • Luiza Code:⁷⁰ Programa de formação em tecnologia, exclusivo para mulheres.

Fundação: 2020

Foco: 50% das vagas destinadas a mulheres negras.

Crerios de seleção: Ser Mulher (Cis ou Trans), ter mais de 18 anos, conhecimento básico em lógica de programação e conhecimento básico na linguagem da aceleração, residir no Brasil e disponibilidade para as aulas e demandas do programa.

Resultado: o total de 572 alunas se formaram desde a primeira edição.⁷¹

VIVO

A Vivo pertence ao setor de tecnologia e telecomunicações. Como ação

afirmativa, implementou a reserva de vagas, capacitação e estabeleceu metas para contratação de pessoas negras. A empresa participa da Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero e, além disso, ganhou em 3º Lugar no resultado geral do Índice de Equidade Racial Empresarial.⁷²

Processo seletivo

1 • Programa de Estágio: Programa de Trainee e Programa de Estágio com 50% das vagas para estudantes negros.

2 • Parceria Empregue Afro: Consultoria de Recursos Humanos focada na Diversidade Étnico-Racial.

3 • Feira de Recrutamento Afro na Liderança

Metas de contratação e políticas de promoção: até 2025, 30% de negros em cargos de liderança.⁷³

Capacitação

• **Programa Yellow Belt**

Fundação: 2022

Foco: pessoas negras e mulheres (cis e trans), uma oportunidade para alavancar o conhecimento e protagonismo de carreira deste profissionais na Vivo.

Resultados: Foram 80 vagas destinadas a esta capacitação, divididas em duas turmas online e com acessibilidade, para que todos possam participar

e desenvolver habilidades como identificação e solução de problemas e melhoria contínua.⁷⁴

UNILEVER

Unilever, representante do setor de alimentação, participa do Fórum Econômico Mundial: *Partnering for Racial Justice in Business* e, como ação afirmativa, tem processo seletivo preferencial para pessoas negras e oferece capacitação profissional.

Processo seletivo

1 • Programa de Estágio e de Trainee

Foco: processo seletivo para trainee e estágio com preferência para pessoas negras.

Programa de Estágio 2020/2021: 75% de pessoas negras.⁷⁵

Programa de Trainee 2020/2021: 56% de pessoas negras.⁷⁶

Programa de estágio 2023: 66% das pessoas estagiárias que ingressaram no programa eram negras.⁷⁷

Capacitação

1 • **Programa Prontidão:** programa de mentoria e desenvolvimento; letramento sobre a questão racial tanto para mentores quanto para mentorados e ferramentas para aceleração de competências técnicas, emocionais e comportamentais (*soft e hard skills*) dos profissionais negros.

Resultados: em 2022, houve um total de 33% de movimentações dentre as 48 pessoas negras participantes do Prontidão, sendo 15% de promoções na alta liderança; e 18% de promoções/movimentações na média liderança.⁷⁸

Se na primeira parte deste relatório levantamos que há um conflito teórico sobre a possibilidade das ações afirmativas serem implementadas por atores não-Estatais, à medida que vamos avançando na compreensão do que são as ações afirmativas e como elas regulam possibilidades de enfrentamento às desigualdades de grupos, percebemos que o Estado é importante para a luta, mas não deve ser o único ator desse processo. Conforme aprendemos no Tratado de Direito Antidiscriminatório de Adilson Batista, atrelado ao papel histórico das articulações dos movimentos sociais com atores governamentais e não governamentais no Brasil, o setor privado deve ser um setor comprometido com os princípios democráticos de direitos e cumpridor dos preceitos constitucionais. Dessa maneira, tem o dever de agir para mitigar a desigualdade entre grupos.

Por conta disso, trazemos iniciativas desse setor que podem servir de exemplo para o mercado perceber maneiras de como realizar as medidas afirmativas. A Ambev, por exemplo, tem demonstrado um compromisso notável com a equidade racial, implementando processos seletivos exclusivos para pessoas negras, programas de capacitação e estabelecendo metas ambiciosas de contratação. O sucesso dessas iniciativas é refletido em números impressionantes, como a contratação de centenas de estagiários e líderes negros e o grande volume de inscrições para seus programas.

Por outro lado, a Avon, focada no setor de serviços, estabeleceu metas significativas de contratação para pessoas negras e alcançou resultados notáveis, como preencher todas as vagas de estágio com candidatos não brancos e estabelecer uma meta de ter 30% de mulheres negras em posições de liderança até 2030. Essas ações demonstram o impacto tangível das políticas de diversidade

na representatividade no ambiente corporativo. O Magalu, no setor de varejo e comércio, adotou uma abordagem similar com processos seletivos exclusivos e programas de capacitação, apesar de enfrentar controvérsias e desafios legais. Seu programa de trainee para pessoas negras, que teve uma grande adesão, ilustra como as empresas podem influenciar positivamente a inclusão e promover mudanças significativas na composição de seus quadros profissionais.

Em suma, a implementação de ações afirmativas por essas empresas no Brasil revela um compromisso crescente com a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Elas estão não apenas estabelecendo metas de contratação e promoção para pessoas negras, mas também criando oportunidades por meio de processos seletivos exclusivos e programas de capacitação. Essas iniciativas representam passos significativos na direção certa, promovendo um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo, refletindo o compromisso democrático. No setor privado, há uma série de iniciativas de índices e premiações para iniciativas de inclusão, diversidade e equidade, mas este estudo, por limitação de tempo e escopo, não as endereça.

B • MAPEAMENTO DE COALIZÕES EMPRESARIAIS POR MEDIDAS AFIRMATIVAS NO BRASIL

O Mapeamento de Coalizões empresariais visou realizar uma análise mais aprofundada de como se constituem e atuam coalizões empresariais no Brasil envolvidas em medidas afirmativas, com ênfase na promoção da equidade racial, de gênero e inclusão social.

1 • As Coalizões

Foram mapeadas oito coalizões que se destacam na implementação de políticas de ações afirmativas no setor privado, focando em igualdade de gênero, direitos da mulher, igualdade racial e direitos LGBTI+.

Nota Metodológica: O mapeamento foi iniciado com a pesquisa exploratória de iniciativas empresariais voltadas para a promoção da equidade racial. O critério qualitativo adotado foi baseado em identificar iniciativas de grupo, excluindo outras que desempenham papéis mais voltados para parcerias ou projetos específicos que não se enquadram no conceito de coalizão, caracterizada por princípios e cartas de compromisso. Foram analisadas diversas coalizões do setor privado, destacando-se empresas, bancos e escritórios de advocacia. Foram considerados critérios como local e impacto, ano de fundação, descrição e objetivo, participantes, atividades principais, a existência de um banco e monitoramento de práticas. Os dados foram organizados para identificar padrões e tendências relevantes.

Embora o enfoque principal da pesquisa fosse a equidade racial, é importante destacar que nem todas as coalizões têm exclusivamente esse foco e faltam marcadores de raça como critérios de desigualdade, algumas abrangem questões mais amplas relacionadas aos direitos humanos e gênero. Ainda, há uma produção de pesquisas, documentos e replicação de dados que atravessam os marcadores raciais. Por exemplo, coalizões centradas em gênero frequentemente incluem diretrizes de combate ao racismo e promoção da equidade racial para mulheres negras. No caso da coalizão de defesa e promoção dos direitos LGBTI+, suas diretrizes atravessam as questões de gênero e raça, refletindo a interseccionalidade de seus dados.

Vale ressaltar que cada coalizão se constitui com o propósito específico de atingir camadas distintas na promoção da equidade racial. A Aliança Jurídica, por exemplo, concentra-se na capacitação e formação para a equidade racial no meio jurídico. Já o Pacto Empresarial da Equidade Racial busca padronizar práticas relacionadas ao ESG (Ambiental, Social e Governança), incorporando o recorte racial nas operações das empresas. A coalizão da Avon, embora tenha como um dos objetivos combater a violência de gênero, também possui como princípio central a promoção da equidade racial.

Observa-se uma diversidade de setores nessas coalizões, com ênfase no setor empresarial como um todo, no setor bancário com destaque para o Itaú e a B3, e no setor jurídico, representado por escritórios de advocacia e outras instituições do direito. Há também menção a ações recentes e iniciativas de startups para promover a equidade racial no mercado tecnológico, embora ainda não exista uma coalizão específica para esse fim. Todas essas coalizões têm como principal parceiro o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), utilizando dados da pesquisa do centro incorporados no Censo de Diversidade do CEERT.

Dessa maneira, como quadro geral das coalizões, temos:

Aliança Jurídica pela Equidade Racial

A Aliança Jurídica pela Equidade Racial atua estrategicamente no setor jurídico, unindo escritórios de advocacia para promover igualdade racial através de políticas de capacitação profissional. Destaca-se o Programa Proseguir, que oferece bolsas para a permanência estudantil de negros e negras nas universidades.

Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero

A Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero se desenvolve a partir da interseção da atuação em cada área de contribuição das empresas. Por exemplo, o banco de práticas é composto pelo ITAÚ UNIBANCO, destacado pelas Práticas Inovadoras de RH; a AVON, no Desenvolvimento de Produtos e Marketing; a NATURA, pela Promoção da Equidade de Gênero na ocupação de cargos de liderança; FEBRABAN, no Processo contínuo e que influencia todo um setor no Brasil e Censo da Diversidade; a Atkins Design, na Política de Igualdade de Oportunidades; CAIXA, na Coleta do dado “raça/cor” e Monitoramento Interno do Recorte Racial e de Gênero; Clifford Chance, com Política de Inclusão; DuPont, no Programa de Diversidade na Cadeia de Suprimentos; e EY, na Cultura Organizacional Inclusiva.

Movimento Mulher 360

O Movimento Mulher 360 se destaca na igualdade de gênero com o foco na promoção de liderança feminina e inclusão de mulheres no ambiente de trabalho, sendo um Centro de Referência no Empoderamento Econômico da Mulher. Possui mais de 100 empresas associadas e seu banco de práticas traz ações e iniciativas de cada uma delas, como o Movimento Elas Lideram e o Movimento Raça é Prioridade.

Pacto Global Rede Brasil da ONU

O Pacto Global Rede Brasil da ONU traz para o Brasil a iniciativa de alinhar estratégias empresariais aos “Dez Princípios do Pacto Global” nas áreas de direitos humanos, trabalho e anticorrupção. São mais de 16 mil participantes em 160 países e, na Rede Brasil, destaca-se o Banco de Boas Práticas, que reúne histórias bem-sucedidas do setor privado relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)

Oficialmente reconhecida pela OIT, a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) tem como objetivo mobilizar empresas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Suas atividades principais incluem debates sobre recrutamento, normas de fiscalização, treinamento e qualificação profissional. Destacam-se o Guia de Indicadores para a Inclusão da Pessoa com Deficiência e o Guia de Comunicação Inclusiva e Acessível.

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

O FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, fundado em 2013, tem o objetivo de aprimorar práticas de gestão, combater a LGBTI+fobia e impactar positivamente a sociedade e o ambiente empresarial. Trabalham a partir dos Indicadores Ethos - Fórum LGBTI+ e possuem 10 compromissos para promoção dos direitos humanos dessa população. Apesar de não terem um banco de práticas específico, destacam-se com a produção de diversos manuais, cartilhas, pesquisas e promoção de artigos.

Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas

A Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas, fundada em 2019, é uma iniciativa da Avon, ONU Mulheres e Fundação Dom Cabral. Seu objetivo é combater a violência contra mulheres e meninas brasileiras. Promovem a iniciativa de empresas para acolher mulheres em situação de violência, garantir ambiente de trabalho seguro e promover conscientização, tendo mais de 130 organizações participantes. Possui 7 compromissos que as empresas devem cumprir ao aderir, sendo alguns desses: tornar-se signatária dos Princípios de Empoderamento das

Mulheres (WEPs), desenvolver e implementar políticas internas, e promover campanhas de conscientização.

Pacto de Promoção da Equidade Racial

Uma das coalizões mais importantes é o Pacto de Promoção da Equidade Racial, fundada em 2021, que se destaca pela iniciativa de implementar um Protocolo ESG Racial no Brasil, centrado em ações afirmativas, qualidade da educação pública e formação de profissionais negros. Ainda, tem como objetivo promover a adoção do Protocolo por empresas e investidores, com destaque ao Índice de ESG da B3. Possuem um banco de documentos orientadores de práticas como o Pacto de Promoção da Equidade Racial - IEER, Índice ESG de Equidade Racial: conceito, visão setorial e aspectos práticos da adesão e Propostas da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial de avanço nas políticas ambientais.

Todas as coalizões possuem uma carta de compromisso ou princípios, que vinculam as empresas. No entanto, não há informações sobre medidas em caso de descumprimento desses princípios e compromissos, tampouco sobre algum tipo de monitoramento das ações das signatárias. Quando se trata de equidade racial, é relevante observar também a equidade regional, considerando que a maioria das coalizões possui CNPJ no Estado de São Paulo, apesar de sua atuação ser nacional e internacional.

2 • Análise Geral

A • **Tendências e Padrões:**

O setor privado tem atuado ativamente em iniciativas de equidade racial e de gênero, demonstrando uma conscientização crescente sobre a importância dessas questões. Empresas influentes, alinhamento com protocolos específicos

e adesão a agendas internacionais se destacam como fatores impulsionadores dessas coalizões.

B • Ampla Participação Setorial:

Observa-se uma adesão significativa de diferentes setores econômicos, incluindo advocacia, finanças, comércio e serviços. Isso destaca que a conscientização sobre a importância dessas questões está permeando diversos segmentos da economia.

A diversidade de iniciativas reflete uma abordagem multifacetada e o comprometimento com ambientes de trabalho mais transparentes e éticos. As coalizões empresariais analisadas revelam uma liderança proativa do setor privado na promoção da equidade racial, de gênero e inclusão social. Empresas, bancos e escritórios de advocacia estão desempenhando papéis cruciais, sinalizando um compromisso diversificado e abrangente. A participação em coalizões reconhecidas pela OIT reflete uma influência global e um compromisso com padrões internacionais.

A liderança proativa do setor privado, a diversidade de iniciativas e a adesão a protocolos específicos indicam um compromisso substancial na promoção da equidade. A participação global e reconhecimento pela OIT, o compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) fortalecem a credibilidade dessas coalizões. A contínua colaboração e transparência são cruciais para consolidar os ganhos alcançados.

C • Influência de Empresas de Destaque:

Empresas de renome, como Itaú, Avon, Natura, B3 e Mattos Filho Advogados, exercem uma influência notável no engajamento de outras organizações. Sua

participação em coalizões fortalece a credibilidade e atrai outras empresas a se comprometerem com medidas afirmativas.

D • Alinhamento com Protocolos Específicos:

A adesão a protocolos específicos, como o Protocolo ESG Racial e os Dez Princípios do Pacto Global, revela uma busca por padrões e métricas objetivas na promoção da equidade. Esse alinhamento facilita a comparação e avaliação transparente das práticas adotadas.

3 • Implicações para o Setor Empresarial

A • Diversidade de Iniciativas e Abordagens:

A diversidade de iniciativas nas coalizões reflete a compreensão de que abordagens multifacetadas são necessárias para enfrentar desafios complexos relacionados à equidade e inclusão. As empresas estão buscando estratégias adaptadas às suas realidades e necessidades específicas.

A liderança do setor privado nas coalizões é notável, com destaque para três setores principais:

Empresas: Movimentos como o Movimento Mulher 360 e a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres evidenciam a atuação proativa das empresas na promoção da equidade de gênero e no combate à violência contra as mulheres.

Bancos: O Pacto de Promoção da Equidade Racial (B3) destaca a importância dos bancos na promoção da equidade racial, especialmente por meio da adoção de práticas ESG e ações afirmativas.

Escritórios de Advocacia: A Aliança Jurídica pela Equidade Racial reúne escritórios de advocacia para promover a igualdade racial no setor jurídico. Essa iniciativa destaca a importância do setor no avanço dessas pautas.

B • Transparência e Prestação de Contas:

A existência de bancos de práticas e indicadores evidencia uma preocupação crescente com a transparência e a prestação de contas. Empresas estão compartilhando boas práticas e resultados, contribuindo para a construção de um ambiente de negócios mais responsável e ético.

C • Influência Global:

A coalizão reconhecida pela OIT, Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), destaca a influência global dessas iniciativas, alinhando-se às agendas internacionais de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial.

4 • Limitações da análise e conclusão

A análise é baseada nas informações disponíveis na tabela, fornecendo uma visão geral das coalizões empresariais. Uma limitação notável é a falta de detalhes sobre as penalidades em caso de descumprimento dos princípios e compromissos, muitas vezes não informadas pelas cartas de compromisso. Além disso, compreende-se que esses princípios e compromissos não possuem força normativa. A ausência de tais informações pode levantar considerações sobre questões jurídicas e conflitos envolvendo as coalizões empresariais no compromisso com a igualdade racial, direitos humanos e promoção de direitos LGBTI+. Essa análise proporciona uma base para reflexões sobre possíveis abordagens jurídicas para fortalecer a eficácia dessas coalizões.

O mapeamento das coalizões empresariais destaca uma transformação significativa em curso no ambiente empresarial brasileiro em direção à equidade racial, de gênero e inclusão social. A liderança do setor privado, aliada à participação em iniciativas globais e nacionais, destaca a importância dessas coalizões na construção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos. No entanto, é essencial reconhecer as limitações, como a falta de explicação sobre penalidades e de força normativa dos princípios e compromissos. Isso sugere a necessidade de reflexão sobre questões jurídicas e possíveis caminhos para lidar com conflitos. O desafio contínuo será manter o ímpeto, promover a transparência e garantir que as ações afirmativas resultem em impactos tangíveis para uma sociedade mais igualitária e diversificada.

5 • RECOMENDAÇÕES FINAIS

A • FORTALECIMENTO DAS COALIZÕES EMPRESARIAIS

Diante das limitações identificadas na análise, sugerem-se estratégias que possam fortalecer as coalizões empresariais, proporcionando incentivos concretos para o cumprimento de metas e compromissos. Uma possível abordagem é a implementação de mecanismos de visibilidade, reconhecendo publicamente as empresas que demonstram um comprometimento com os princípios estabelecidos. Além disso, a criação de índices de desempenho específicos, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos critérios ESG, poderia não apenas ajudar a monitorar, mas também recompensar as empresas que alcançam resultados notáveis em termos de equidade racial e inclusão. A introdução de incentivos fiscais ou benefícios para organizações comprometidas com a diversidade também poderia ser considerada, estimulando um engajamento mais robusto por parte das empresas.

B • EVITAR O RISCO DA INCLUSÃO SIMBÓLICA: A QUESTÃO DOS CONSELHOS

A Inclusão Simbólica se refere à prática de fazer concessões menores a grupos subrepresentados, sem, de fato, enfrentar o problema estrutural. A proposta corre risco de realizar inclusão simbólica ao permitir que uma mesma pessoa acumule as duas características de diversidade criando o problema de se ter “onlys”, ou seja, apenas uma pessoa dita como “diversa” em relação aos demais. Alguns setores da sociedade civil criticam, na proposta, essa inclusão simbólica,

por vezes chamada de “tokenismo”. Destacamos aqui a questão da inclusão simbólica através da falta de representatividade nos Conselhos administrativos e diretorias, isso porque a falta de diversidade nos conselhos empresariais no Brasil é um desafio significativo para promover a equidade racial nas empresas. A pesquisa do Instituto Ethos revelou que apenas 4,9% dos conselhos das 500 maiores empresas do Brasil são compostos por pessoas negras.⁷⁹

Ter diversidade nos conselhos é crucial porque eles desempenham um papel fundamental na definição de estratégias de negócios e nas melhores práticas das empresas. A diversidade traz benefícios tanto para as empresas quanto para o investimento social privado, uma vez que traz novas ideias e soluções para os problemas. No entanto, a resistência em algumas empresas persiste devido a questões históricas, culturais e preconceitos enraizados. Programas de trainees e liderança voltados para pessoas negras são importantes, mas ainda não atendem totalmente à demanda. A falta de representatividade nos cargos de liderança e executivos está relacionada aos dados preocupantes de desigualdade racial no mercado de trabalho informal.

O Protocolo ESG Racial é uma ferramenta que pode medir o desequilíbrio racial nas empresas e oferecer soluções a médio e longo prazo para corrigir essas desigualdades, sendo crucial para enfrentar a discriminação racial persistente no Brasil. Nesse sentido, não praticar o tokenismo é essencial para promover a verdadeira diversidade e inclusão em qualquer contexto, seja nas empresas, na política ou em outras esferas da sociedade. O tokenismo envolve a inclusão superficial de indivíduos de grupos subrepresentados apenas para cumprir cotas ou parecer inclusivo, sem efetivamente dar-lhes voz, poder ou oportunidades significativas. Para evitar o tokenismo, é fundamental que as ações de diversidade sejam genuínas e focadas na criação de ambientes inclusivos e equitativos. Isso implica em dar às pessoas de grupos subrepresentados oportunidades reais de

liderança, voz ativa nas decisões e participação significativa, em vez de apenas representações simbólicas. Além disso, é importante considerar o impacto de políticas e práticas para garantir que não apenas atendam a números ou aparências, mas também promovam uma mudança cultural real e duradoura em direção à igualdade e à inclusão genuína.

C • CONSIDERAÇÕES PARA FORTALECER A EFETIVIDADE JURÍDICA

Dada a ausência de informações claras sobre penalidades e a falta de força normativa dos princípios e compromissos, é fundamental abordar questões jurídicas para consolidar a eficácia das coalizões. Recomenda-se a revisão e aprimoramento das cartas de compromisso, incorporando cláusulas mais específicas sobre as consequências do descumprimento. Além disso, a busca por mecanismos legais que reforcem a aplicabilidade desses compromissos, como a criação de normativas setoriais, poderia garantir uma maior aderência e responsabilização. A colaboração com entidades reguladoras e órgãos governamentais também pode ser explorada para desenvolver políticas e diretrizes que garantam o alinhamento das coalizões com os objetivos nacionais de promoção da igualdade racial, de gênero e inclusão social. Essas considerações jurídicas têm o potencial de aprimorar a credibilidade e o impacto efetivo das coalizões empresariais no cenário brasileiro.

Outro ponto a se destacar para o fortalecimento normativo é a questão de analisar o sistema constitucional a partir de seus próprios princípios. No sistema constitucional brasileiro, a ordem econômica deve respeitar e cumprir com os princípios garantistas da ordem social. Nesse sentido, pensar nas ações afirmativas é pensar não em ações para indivíduos, per se, mas para uma coletividade. Isso quer dizer que não se tratam de ações discriminatórias, mas sim ações para reparações de atentados históricos contra grupos, feitos por ações e omissões

do Estado e através da reprodução de um sistema cuja a essencialidade é a desigualdade. Nesse sentido, quando se trata de ações afirmativas, encontramos um respaldo constitucional sólido ao analisarmos a Constituição Federal como um sistema integrado de direitos destinado à proteção de grupos. O artigo 3º da Constituição, que menciona a eliminação da discriminação, reflete a preocupação com a proteção das identidades coletivas. Nosso sistema jurídico fornece a base necessária para a implementação de políticas desse tipo, e é importante ressaltar o caráter horizontal dos direitos fundamentais, que impõem obrigações tanto aos atores públicos quanto aos privados de adotar medidas que contribuam para a realização dos princípios estabelecidos no artigo 1º e 3º da Constituição Federal.

6 • ANEXO:

GLOSSÁRIO DE TIPOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

AÇÃO AFIRMATIVA - Conjunto de políticas de combate à desigualdade, de ordem pública e privada, garantidas por lei a nível nacional e internacional, para o combate à desigualdade social, promovendo o gozo e exercício de direitos fundamentais por parte de grupos socialmente vulneráveis. Tratam-se de medidas para o enfrentamento de desigualdades históricas e estruturais com o objetivo de equiparar o acesso a direitos por parte de todos os cidadãos.

COTA/RESERVA DE VAGA - Ação afirmativa de reserva ou alocação de vagas, recursos ou oportunidades para grupos específicos, demarcados por gênero, raça, deficiência, entre outros, com o objetivo de corrigir desigualdades políticas, econômicas e sociais, promovendo a igualdade e diversidade e garantindo a inclusão social. No Brasil, um exemplo é a reserva de vagas em universidade federais para negros e negras oriundos do ensino público. É um tipo de ação afirmativa, entre outros.

PROCESSOS SELETIVOS EXCLUSIVOS - Tratam-se de processos seletivos nos quais participam exclusivamente um grupo específico, com o objetivo que o preenchimento de vagas seja feito unicamente por grupos minorizados, garantindo a diversidade nas organizações e o acesso a oportunidades, em especial nas áreas da educação e emprego. Um exemplo é a chamada do programa Liderança Negra da Bayer, para o qual podem candidatar-se apenas negros e negras.

PROCESSOS SELETIVOS PREFERENCIAIS - Correspondem a vagas preferenciais, ou seja, vagas que são prioritariamente destinadas a um grupo social, como mulheres, negros, indígenas, etc. Nesta ação afirmativa, ao contrário das cotas, não há reserva ou exclusividade. Caso a vaga não seja preenchida pelo grupo almejado, ela será destinada à ampla concorrência. Aqui, o critério de raça, gênero, etnia, etc., é considerado como um preferencial dentro do processo seletivo.

CAPACITAÇÃO/ ACELERAÇÃO - Processos internos para garantia de eficiência das ações afirmativas como treinamentos, formações, etc. O sujeito destes processos são pessoas que compõem grupos sociais minorizados e que já fazem parte da organização, sendo o objetivo dessas ações a garantia de permanência no posto e/ou desenvolvimento de habilidades específicas.

METAS - Tratam-se de estratégias de ação afirmativa por meio de percentuais de inclusão que buscam cumprir exigências legais e/ou objetivos impostos pelas próprias empresas que as obrigam a contratarem um percentual de um grupo minorizado específico, para viabilizar a inclusão social. Um exemplo é a lei 8213/91⁸⁰ que coloca como meta que empresas com mais de 100 empregados reservem vagas a pessoas com deficiência.

SERVIÇOS ESPECÍFICOS - Serviços, ações e estratégias adicionais disponibilizados para garantia de implementação da política de ações afirmativas. Em geral são voltados para a capacitação e acesso, como facilitação de crédito, auxílio financeiro, treinamentos adicionais, etc., que possibilitem o melhor desempenho e adaptação do sujeito contemplado pela ação afirmativa, em especial nas áreas da educação e emprego.

NOTAS

5 • ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS - OEA, Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, promulgada pelo Decreto No. 10.932, em 10 de janeiro de 2022, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Último acesso em: 07 de dezembro de 2023.

6 • ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto No. 65.810, em 8 de dezembro de 1969, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Último acesso em: 08 de dezembro de 2023.

7 • BERNARDINO, J. Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, v. 24, n. 2, p. 247-273, 2002.

8 • E assim como o autor argumentamos pela equivalência entre os termos “ação afirmativa” e “cotas”: “O debate em torno da equivalência ou não de cotas e ação afirmativa (entendida neste contexto como política sensível à raça) decorre do fato de as cotas contrariarem o princípio do mérito. Todavia, ao meu ver, esta tentativa de identificar ou separar um tipo de política do outro ocorre unicamente por razões estratégicas. Advogo que ambas são formas de ação afirmativa, porém executadas de maneira diferente uma vez que são políticas públicas que pretendem corrigir desigualdades sociais provenientes de tratamento discriminatório no passado e/ou no presente baseados na raça” (Bernardino, 2002, p. 257).

9 • BAEZ, Narciso. A construção histórica das ações afirmativas para afrodescendentes no Brasil. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, vol. 13, n. 3, p. 514-538, Set.-Dez., 2017 - ISSN 2238-0604. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/2219/1486>.

10 • “No caso do Brasil, as ações afirmativas se originaram da ação de movimentos sociais e são uma resposta às exigências feitas por diversos grupos sociais como: negros, mulheres, homossexuais, pessoas com deficiência, entre outros. Tais coletividades têm lutado por direitos que historicamente lhes são negados e também pelo reconhecimento de suas especificidades enquanto grupo social.” SALVADOR, Andreia Clapp; PAIVA, Angela Randolpho; NEVES, Angela Vieira. Ações afirmativas, movimentos sociais e reconhecimento—Estudos contemporâneos. **Revista O Social em questão**.

Ano XX, n. 37, p. 10, 2017, disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20\(2\).pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20(2).pdf). Último acesso em 26 de novembro de 2023.

<https://www.ceert.org.br/>.

11 • <https://www.ceert.org.br/>.

12 • BENTO, Maria Aparecida Silva. **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. Casa do Psicólogo, 2000. <https://www.ceert.org.br/public/11>.

13 • MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. Editora Contracorrente, 2020.

14 • ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 22, 2004, disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt>. Último acesso em: 8 de dezembro de 2023.

15 • *Idem*, mesma página.

16 • Para uma crítica do argumento de negócios de diversidade - segundo o qual diversidade se justifica pelo aumento do lucro de empresas por retenção de talentos, inovação e outras consequências da diversidade - ver GEORGEAC, Oriane; RATTAN, Aneeta. *Stop making the business case for diversity*. **Harvard Business Review**, v. 15, 2022, disponível em: <https://hbr.org/2022/06/stop-making-the-business-case-for-diversity>. Último acesso em: 8 de dezembro de 2023.

17 • Uma busca no banco de dados da Câmara dos Deputados do Brasil mostra pelo menos 50 menções explícitas à Convenção em propostas legislativas. A grande maioria dessas menções ocorreu a partir dos anos 2000, apesar do fato de o Brasil tê-la ratificado durante a ditadura militar em 1969, o que demonstra que o impacto dos tratados de direitos humanos das Nações Unidas ocorreu principalmente após o processo de democratização a partir de meados dos anos 1980 no Brasil. Para ilustrar esse impacto, é possível citar dois exemplos concretos: (i) em 2003, foi mencionada em uma investigação parlamentar que propunha ao executivo a criação de programas de ação afirmativa com base na raça no serviço público; (ii) em 2004, citando as obrigações do Brasil sob a Convenção, o Poder Executivo apresentou um projeto de lei para cotas raciais em universidades federais.

18 • EL PAÍS, Brasil criou 1ª lei antirracismo após hotel em SP negar hospedagem a dançarina

negra americana, disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-21/brasil-criou-1-lei-antirracismo-apos-hotel-em-sp-negar-hospedagem-a-dancarina-negra-americana.html>. Último acesso em: 08 de dezembro de 2023.

19 • BRASIL, Lei 14.532 de 11 de janeiro de 2023, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Último acesso em: 12 de dezembro de 2023.

20 • “Art. 7º As obrigações a serem cumpridas pela instituição de ensino superior serão previstas no termo de adesão ao Prouni, no qual deverão constar as seguintes cláusulas necessárias: I - proporção de bolsas de estudo oferecidas por curso, turno e unidade, respeitados os parâmetros estabelecidos no art. 5º desta Lei; II - percentual de bolsas de estudo destinado à implementação de políticas afirmativas de acesso ao ensino superior de: a) pessoas com deficiência, na forma prevista na legislação; b) autodeclarados indígenas, pardos ou pretos; e c) estudantes egressos dos serviços de acolhimento institucional e familiar ou neles acolhidos.” BRASIL, Lei 11.096/ 2005.

21 • O impacto mais relevante da CERD no sistema jurídico brasileiro ocorreu no caso paradigmático de 2012, no qual o Supremo Tribunal Federal (STF) do Brasil confirmou que as ações afirmativas envolvendo cotas raciais em universidades são constitucionais. A referência à CERD pelo Supremo Tribunal foi retomada posteriormente em outro caso, que confirmou a validade do sistema de cotas nas universidades públicas mencionado anteriormente. O conceito de discriminação delineado na cerd foi fundamental para as conclusões do Tribunal a favor dos programas de ação afirmativa, e foi extensamente citado.

22 • BRASIL, Lei 14.723 de 13 de novembro de 2023, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2.

23 • <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190742>.

24 • <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/17324>.

25 • <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=299788>.

26 • https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1647117.

27 • <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2285963>.

28 • <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148596>.

29 • O reconhecimento público do presidente da República Fernando Henrique Cardoso na abertura

do seminário Multiculturalismo e Racismo, realizado em 1996 em Brasília, de que o país era racista.

30 • BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

31 • BRASIL, Lei 14.553/2023,

32 • BRASIL, COMISSÃO DE JURISTAS DESTINADA A AVALIAR E PROPOR ESTRATÉGIAS NORMATIVAS COM VISTAS AO APERFEIÇOAMENTO DA LEGISLAÇÃO DE COMBATE AO RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL NO PAÍS, 2021, disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/grupos-de-trabalho/56a-legislatura/comissao-de-juristas-combate-ao-racismo-no-brasil/outros-documentos/relatorio-final>.

33 • COORDIGUALDADE-MPT. Nota Técnica GT de Raça nº 001/2018. Assunto: A possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra bem como a 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. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf. Último acesso em 08 de dezembro de 2023.

34 • Para um debate sobre meritocracia e equidade, ver: SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?**. Editora José Olympio, 2020; BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Companhia das Letras, 2022; MARKOVITS, Daniel. **A cilada da meritocracia**. Editora Intrínseca, 2021.

35 • Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Artigo 1.4.: “Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar o progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.”

36 • Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Artigo 4.º1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a

acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. 2. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção, destinadas a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória.” http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm.

37 • BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2022, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm.

38 • NAÇÕES UNIDAS, Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial, Recomendação Geral n.º 32: O significado e o âmbito das medidas especiais na Convenção Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, septuagésima quinta sessão, Agosto de 2009, disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/667786>. Último acesso em 08 de dezembro de 2023.

39 • ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm.

40 • GOLDIN, Claudia. Why Women Won. 2023, disponível em: <https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/goldin/files/whywomenwon.pdf>. Último acesso em 08 de dezembro de 2023.

41 • FEIJÓ, Janaína. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Portal FGV, 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/participacao-mulheres-negras-mercado-trabalho>. Último acesso em 08 de dezembro de 2023.

42 • As principais expressões buscadas foram: ação afirmativa; cotas e processos seletivos exclusivos.

43 • JSTOR é um sistema online de arquivamento de revistas acadêmicas sediado nos Estados Unidos. Pode ser acessado pelo link: <https://www.jstor.org/>.

44 • É importante ter atenção a este conceito, isso porque como veremos adiante o fato das políticas de ações afirmativas estarem relacionadas a políticas de Estado faz com que o “modelo” de Estado influencie em qual política, a partir de qual marcador, a ação afirmativa será adotada.

45 • Decisões judiciais importantes incluem o caso Regents of the University of California v. Bakke (1978),

que estabeleceu que cotas rígidas violam os direitos civis, mas a raça pode ser um fator nas políticas de admissão para promover diversidade. Em *Grutter v. Bollinger* (2003), a Suprema Corte reafirmou que a raça pode ser um dos vários fatores nas políticas de admissão. Em contrapartida, no caso *Gratz v. Bollinger* (2003), o sistema de pontos da Universidade de Michigan, que favoreceu candidatos de minorias étnicas, foi considerado inconstitucional. Essas decisões refletem a falta de uma jurisprudência clara e estável em ações afirmativas nos EUA, onde a raça pode ser considerada em ações afirmativas, mas cotas rígidas são geralmente inconstitucionais. Leis adicionais, como o Título VII da Lei de Direitos Civis de 1964, também proíbem discriminação em várias bases e exigem acomodações razoáveis.

46 • <https://www.npr.org/2023/06/29/1181138066/affirmative-action-supreme-court-decision>. Último acesso em 12 de dezembro de 2023.

47 • “6. (1) No person may unfairly discriminate, directly or indirectly, against an employee. in any employment policy or practice. on one or more grounds. including race. gender. sex. pregnancy. marital status. family responsibility, ethnic or social origin, colour. sexual orientation. age, disability, religion, HIV status, conscience, belief. political opinion, culture. language and birth. (2) It is not unfair discrimination to- (a) take affirmative action measures consistent with the purpose of this Act: or (h) distinguish. exclude or prefer any person on the basis of an inherent 20 requirement of a job. (3) Harassment of an employee is a form of unfair discrimination and is prohibited on any one. or a combination of grounds of unfair discrimination listed in subsection (1).”

48 • “ 2. The purpose of this Act is to achieve equity in the workplace by- (a) promoting equal opportunity and fair treatment in employment through the elimination of unfair discrimination; and (h) implementing affirmative action measures to redress the disadvantages in 25 employment experienced by designated groups, in order to ensure their equitable representation in all occupational categories and levels in the workforce. ”

49 • Após a vitória do African National Congress em 1994, com Nelson Mandela como presidente, houve uma expectativa significativa de mudanças na legislação em relação ao regime segregacionista. A Constituição interina da África do Sul e a Constituição oficial de 1996 estabeleceram o direito à igualdade e à proteção contra a discriminação injusta.

50 • FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Veronica Toste; VENTURINI, Anna. Ação Afirmativa: História, Conceito e Debates. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

51 • Loango, A. O.; Silva, P. V. B. Da. Igualdade Racial E Ações Afirmativas Na Argentina E Brasil. **Educação & Sociedade**, V. 43, P. E264465, 2022.

52 • Quadros, Mariana. AFRODESCENDENTES NA UNIVERSIDADE: As políticas de ações afirmativas no Brasil e na Colômbia numa perspectiva comparada (2000- 2018). 2020. 120f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Programa de PósGraduação em Ciência Política, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

53 • BOCCHINI, Bruno. **Negros enfrentam desigualdades no mercado de trabalho, diz Dieese. Trabalhador negro tem menos oportunidades e salários mais baixos.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-11/negros-enfrentam-desigualdades-no-mercado-de-trabalho-diz-dieese>. Acesso em 23 out 2023.

54 • BOCCHINI, Bruno. **Negros enfrentam desigualdades no mercado de trabalho, diz Dieese. Trabalhador negro tem menos oportunidades e salários mais baixos.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-11/negros-enfrentam-desigualdades-no-mercado-de-trabalho-diz-dieese>. Acesso em 23 out 2023.

55 • CAMPOS, Dilma. **MULHERES NEGRAS RUMO À LIDERANÇA.** Disponível em: https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/88903/83538?utm_source=portal-fgv&utm_medium=fgvnoticias&utm_id=fgvnoticias-2023-07-24. Acesso em 23 out 2023.

56 • AMBEV. **RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2019.** Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/42fbc4ec-f961-fb02-e75b-c9c5bb3212f6?origin=1>. Acesso em 24 nov 23.

57 • AMBEV. **RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2019.** Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/735be995-4658-0bbb-0c66-3be9f0987be0?origin=1>. Acesso em 24 nov 23.

58 • AMBEV. **RELATÓRIO ANUAL ESG 2023.** Disponível em: https://mz-filemanager.s3.amazonaws.com/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/fce5b203-1e06-4e54-9521-d7e5441ab6e6_relatorio_

anual_esg2023_anobase_2022.pdf. Acesso em 24 nov 23.

59 • AMBEV. RELATÓRIO ANUAL ESG 2023. Disponível em: https://mz-filemanager.s3.amazonaws.com/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/fce5b203-1e06-4e54-9521-d7e5441ab6e6_relatorio_anual_esg2023_anobase_2022.pdf. Acesso em 24 nov 23.

60 • AMBEV. RELATÓRIO ANUAL E ESG 2021. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/735be995-4658-0bbb-0c66-3be9f0987be0?origin=1>. Acesso em 24 nov 23.

61 • AMBEV. AMBEV TECH. Disponível em: <https://www.ambevtech.com.br/programas>. Acesso em 24 nov 23.

62 • Sem dados específicos de pessoas negras contratadas.

63 • AVON. COMPROMISSO ANTIRRACISTA AVON. Disponível em: <https://www.avon.com.br/compromisso-antirracista-avon>. Acesso em 24 nov 23.

64 • ETHOS; ÉPOCA. ETHOS/ÉPOCA DE INCLUSÃO 2022. Disponível em: https://s3.glbimg.com/v1/AUTH_91e21bc490b44c808f2d722ecf06a8e6/epocanegocios/pdf/EN_Ebook_Diversidade_.pdf. Acesso em 24 nov 23.

65 • UOL. Justiça rejeita ação da DPU contra Magalu por trainee exclusivo para negros. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/11/04/justica-rejeita-acao-da-dpu-contramagalu-por-trainee-exclusivo-para-negros.htm>. Acesso em 24 nov 23.

66 • MAGALU. Magalu - 20220203 - Prêmio Notáveis CNN Brasil - Case Trainee Legado. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=MQIFpHE6v0pa1c+RcgMp6A==>. Acesso em 24 nov 23.

67 • Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Download.aspx?Arquivo=gAMurj/60R890IjMdQsZeA==>.

68 • Disponível em:

<https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Download.aspx?Arquivo=gAMurj/60R890IjMdQsZeA==>. Acesso em 24 nov 23.

69 • MAGALU. Magalu abre inscrições para segundo programa de trainees exclusivo para pessoas negras. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/Download>.

aspx?Arquivo=wgg7DIDjCp9PJSo9p1GhIA==. Acesso em 24 nov 23.

70 • MAGALU. LUIZA CODE. Disponível em: <https://conteudo.carreiras.magazineluiza.com.br/luiza-code-5-edicao-inscricao>. Acesso em 24 nov 23.

71 • MAGALU. Estratégia e sustentabilidade. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Download.aspx?Arquivo=gAMurj/60R890IjMdQsZeA==>. Acesso em 24 nov 23.

72 • VIVO. Relatório de Sustentabilidade 2022. Disponível em: <https://ri.telefonica.com.br/pt/documentos/2908-Relato-Integrado-2022.pdf>. Acesso em 24 nov 23.

73 • VIVO. Relatório de Sustentabilidade 2022. Disponível em: <https://ri.telefonica.com.br/pt/documentos/2908-Relato-Integrado-2022.pdf>. Acesso em 24 nov 23.

74 • VIVO. Relatório de Sustentabilidade 2022 Disponível em: <https://ri.telefonica.com.br/pt/documentos/2908-Relato-Integrado-2022.pdf>. Acesso em 24 nov 23.

75 • UNILEVER. Unilever cria fundo de R\$17 milhões para acelerar inclusão racial. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/2021/unilever-cria-fundo-de-r17-milhoes-para-acelerar-inclusao-racial/>. Acesso em 24 nov 23.

76 • UNILEVER. Unilever cria fundo de R\$17 milhões para acelerar inclusão racial. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/2021/unilever-cria-fundo-de-r17-milhoes-para-acelerar-inclusao-racial/>. Acesso em 24 nov 23.

77 • UNILEVER. Unilever abre inscrições de Estágio 2024, com ênfase em diversidade. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/2023/unilever-abre-inscricoes-de-estagio-2024-com-enfase-em-diversidade/>. Acesso em 24 nov 23.

78 • EXAME. Unilever aumenta o número de pessoas negras na alta liderança e lança programa para média gestão. Disponível em: <https://exame.com/esg/unilever-aumenta-o-numero-de-pessoas-negras-na-alta-lideranca-e-lanca-programa-para-media-gestao/>. Acesso em 24 nov 23.

79 • Instituto Ethos. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>. Acesso em: 18 de dezembro de 2023.

80 • BRASIL, Lei 8.213/1991, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

