AÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO AO RACISMO NA MÍDIA

MPT
Ministério Público do Trabalho

AÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO AO RACISMO NA MÍDIA

Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho
COORDIGUALDADE

AGOSTO/2020

Ministério Público do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho
Alberto Bastos Balazeiro

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Maria Aparecida Gugel

Chefa de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho
Sandra Marlicy de Souza Faustino

Chefa de Gabinete do Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Ludmila Reis Brito Lopes

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

COORDIGUALDADE

Adriane Reis de Araujo (Coordenadora Nacional)

Ana Lúcia Stumpf González (Vice-Coordenadora Nacional)

Realização: Grupo de Trabalho de Raça - COORDIGUALDADE

Elisiane Santos (Coordenadora)

Honorato Gomes de Gouveia Neto

Luciana Tostes de Guadalupe e Silva

Ludmila Reis Brito Lopes

Mariane Josviack

Rafael Dias Marques

Silvana da Silva (Vice- Coordenadora)

Valdirene Silva de Assis

Organização: Elisiane Santos

Revisão: Alessandra Benedito, Elisabete Aparecida Pinto e Rafael Dias Marques

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO **8**

PARTE I – Igualdade étnico-racial na mídia e atuação do Ministério Público do Trabalho **10**

Breve histórico do grupo de Trabalho de Raça 11

Por que representatividade negra na televisão? 12

Princípio da igualdade e não discriminação 14

Responsabilidade do Estado brasileiro na promoção da igualdade e combate ao racismo 16

Responsabilidade empresarial na promoção da igualdade e combate ao racismo 18

Atuação do Ministério Público do Trabalho 19

Atuação de outros ramos do Ministério Público e Defensoria Pública 22

PARTE II – Diretrizes orientativas para a implementação de ações afirmativas na mídia televisiva **25**

Nota técnica gt de raça 26

Notificação recomendatória às emissoras de televisão de canal aberto 36

Ata de audiência pública 44

Proposta de Carta-Compromisso 47

PARTE III – Conceitos importantes para implementação de ações e políticas antirracistas **50**

Ações afirmativas 51

Assédio moral no trabalho 52

Assédio sexual no trabalho 54

Branquitude 54

Branquidade 56

Cor da pele 58
Colorismo 60
Dano moral coletivo 61
Dano moral individual 61
Direito antidiscriminatório 61
Discriminação direta e indireta 64
Discriminação racial 65
Estatuto da igualdade racial 66
Estereótipo 68
Etnia 68
Etnicidade 69
Feminismo 69
Feminismo negro 71
Gênero 73
Grupo étnico 74
Mulherismo 74
Injúria racial 75
Interseccionalidade 76
Política de equidade racial nas empresas 77
Preconceito 77
Quesito raça/cor 78
Raça 80
Racismo 81
Racismo estrutural 82
Racismo institucional 82
Racismo recreativo 82
Racismo no trabalho 83

Racismo e gênero 84
Racismo e intolerância religiosa. 85
Racismo e lgbtfobia 86
Segregação étnico-racial 87

BIBLIOGRAFIA 88

ANEXOS 91
Legislação nacional 91
Legislação internacional 97
Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) 99

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha tem objetivo de divulgar as ações realizadas pelo Grupo de Trabalho de Raça da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho com vistas a assegurar igualdade de oportunidades no trabalho e representatividade negra nas emissoras de televisão.

Trata-se de tema prioritário para atuação promocional, a partir de diálogo e impulsionamento de ações de formação, capacitação e contratação de negros e negras junto ao respectivo setor empresarial. Ao longo de décadas, a mídia brasileira não contemplou a diversidade étnico-racial da população na produção televisiva, reforçando o racismo estrutural mediante ausência de pessoas negras, de forma protagonista, nos diferentes espaços sociais, notadamente nos espaços de trabalho, em profissões ou funções relevantes, atribuindo estigmas e estereótipos negativos a este segmento da população.

A legislação brasileira está fundada nos princípios da igualdade e não discriminação. É dever do Estado e da sociedade assegurar efetiva igualdade de oportunidades no trabalho às pessoas independentemente de sua origem étnico-racial. Contudo, os indicadores sociais de educação, trabalho, saúde, moradia, revelam que a população negra brasileira historicamente não teve estes direitos garantidos pelo Estado brasileiro.

Na busca do enfrentamento do racismo na sua estrutura, o trabalho promocional do MPT, objetiva, através de um conjunto de ações de conscientização da sociedade e da promoção da igualdade no acesso aos empregos e funções no setor audiovisual televisivo, a par de buscar a representação desta população negra - que constitui 55,8% da população brasileira -, na produção veiculada diariamente nos lares brasileiros pelos canais de televisão aberta, cumprir sua missão constitucional de combate à discriminação racial no trabalho, especificamente nesse setor de atividade

de econômica, que reflete sobremaneira as práticas históricas de discriminação e reprodução de uma hegemonia racial branca como universal.

Com vistas à compreensão deste fenômeno pela sociedade, incluídas empresas do setor audiovisual, bem como integrantes do Ministério Público, apresentamos a cartilha **"Ações para o enfrentamento ao racismo na mídia"**, para funcionar como guia de atuação para Procuradores e Procuradoras do Trabalho, além de trazer elementos de informação para todas as pessoas interessadas, em formato simples e acessível, com o objetivo de conscientização e transformação social.

Através de um glossário denominado **"Conceitos importantes para implementação de ações e políticas antirracistas"**, procuramos destacar alguns termos, expressões, conceitos importantes na linguagem cotidiana e na compreensão do tema. Há muitas dúvidas ou desconhecimento acerca de terminologias e expressões como racismo, discriminação, injúria racial, racismo estrutural, entre outros. Assim, pretendemos contribuir também com a compreensão destes termos, de forma simples, buscando tornar acessível informação e conhecimento a todos, todas e todes.

Desejamos excelente leitura!

PARTE I

IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NA MÍDIA E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

BREVE HISTÓRICO DO GRUPO DE TRABALHO DE RAÇA

O Grupo de Trabalho de Raça, instituído no âmbito da Coordenadoria Nacional de Promoção à Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), por meio da Portaria 835/2018, de 16/05/2018, tem por objetivo delinear ações e estratégias para a atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção do direito fundamental à igualdade, ao trabalho decente e à não discriminação da população negra, com ênfase na promoção da igualdade racial nos canais de televisão aberta, como forma de instrumentalizar a representatividade da população negra brasileira nesses espaços de trabalho, bem assim de subsidiar a atuação do Projeto Nacional de Inclusão Social de Jovens Negros e Negras no mercado de trabalho.

Antecedeu a sua constituição a atuação promocional do Ministério Público do Trabalho, nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, em face de episódios de racismo envolvendo emissora de televisão de canal aberto, que ensejou o diálogo social e mobilização junto às emissoras, movimentos negros, sistema de Justiça, organizações sociais e diferentes atores, objetivando buscar a reparação dos danos causados à sociedade, em especial à população negra.

Naqueles debates, concluiu-se que o caso em si, sem prejuízo das consequências advindas no âmbito de apuração de ilícitos criminais pelo Ministério Público Federal, por si só não constituía o foco do problema ou um caso isolado de racismo ou injúria racial, mas refletia todo o sistema estrutural, fundado em preconceitos e estereótipos racistas, que a televisão brasileira produz e reproduz nos programas diários e, ainda, com ausência de representatividade negra nos seus quadros e funções.

A partir de então, deliberou-se pela constituição de um grupo especializado na temática, no Ministério Público do Trabalho, com vistas a produzir estudos e formas de atuação no enfrentamento ao racismo estrutural e institucional nos espaços televisivos, especialmente por ser a atividade

de mídia um espaço de formação e sedimentação de ideais, valores, estética, entre outros, que incide diariamente no cotidiano e vida das pessoas, com influência direta nas crianças e na vida da população brasileira.

Com esta atuação, o Ministério Público do Trabalho objetiva promover ações e aprofundar o debate com a sociedade, empresas e Estado brasileiro sobre a necessidade de dar cumprimento ao Estatuto da Igualdade Racial, para que seja assegurado o direito à participação da população negra nos quadros e funções, programas e publicidades, que são veiculados na televisão, conforme estabelece o artigo 44 do referido Estatuto, efetivando-se, pois, os princípios fundamentais da igualdade, não discriminação e dignidade da pessoa humana, sob os quais se assentam o Estado Democrático de Direito.

POR QUE REPRESENTATIVIDADE NEGRA NA TELEVISÃO?

A desigualdade histórica da população negra no acesso a direitos, especialmente no trabalho, é uma realidade na sociedade brasileira, que precisa ser superada e modificada, em atendimento aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, notadamente a igualdade, não-discriminação e dignidade da pessoa humana.

Os efeitos perversos quanto ao não ingresso da população negra no trabalho formal[1], dificuldade em ascender a postos de maior qualificação, dificuldade no acesso a funções de maior visibilidade, entre outras questões, quando pensados no âmbito do segmento de televisão aberta, são ainda mais deletérios e reprodutores do racismo estrutural, de forma a disseminar nos lares brasileiros, diariamente, na programação dos canais de televisão, uma realidade que se distancia da maioria da população (54% de pretos e pardos), não representada nas imagens veiculadas.

1 Segundo dados do IBGE, no ano 2017, 63,7% dos desempregados eram negros; os trabalhadores formais recebiam, em média, quase a metade do rendimento médio dos não negros; 66,7% de trabalhadores ambulantes eram negros, que ocupam em maior escala o setor informal, especialmente mulheres.

Além disso, ao longo do tempo, a televisão brasileira reproduziu estereótipos da imagem da pessoa negra em funções subalternas, em condição de escravizado, nas situações associadas à criminalidade ou outros signos negativos ou desqualificadores deste segmento populacional.

Assim, se faz-se necessário que a sociedade brasileira evolua a ponto tanto de incluir pessoas negras nas mais diferentes atividades profissionais, no mercado de trabalho, como a ponto de mostrar que também há personalidades negras com relevantes trabalhos nas mais diferentes áreas do conhecimento, como tecnologia, saúde, jurídica, literária, artística, valorizando a diversidade étnico-racial e a cultura afro-brasileira, presentes na formação da sociedade, de forma a romper com os estereótipos e estigmas que incidem sobre a população negra.

Com efeito, os diálogos empreendidos com profissionais da área, como artistas, técnicos, publicitários, movimentos negros, representações da sociedade civil e também com as emissoras de televisão, revelam que as ações em andamento são tão complexas quanto necessárias; pode-se dizer até então inexistentes em relação à promoção da igualdade racial no trabalho no segmento de televisão aberta. Visa-se, pois, a identificar a ausência de negros e negras na televisão, apontando os efeitos negativos desta ausência de representatividade na perpetuação do racismo estrutural, bem como possibilitar, por meio da conscientização das empresas e atores sociais, a inclusão destes profissionais no trabalho. Trata-se de setor estratégico para o enfrentamento ao racismo estrutural, que mantém e reproduz essa imagem distorcida da realidade brasileira, a qual é diversa na sua composição étnico-racial, porém reproduzida nos meios de comunicação sob um contexto dominante hegemônico, em que o grupo racial oprimido não aparece ou aparece estigmatizado, com a imagem depreciada ou desqualificada[2].

2 Os dados da RAIS 2017 apontam que os trabalhadores com vínculos empregatícios nas emissoras GLOBO, SBT e RECORD no ano em referência eram predominantemente brancos (63,71%; 76,64% e 81,37%). Nos referidos dados não estão considerados prestadores de serviço e outras modalidades de contratação, normalmente aplicadas aos contratos dos artistas, o que pode agravar a condição de sub-representação de negros e outras etnias nos programas de televisão.

O trabalho permite avançar tanto em relação à representatividade negra, quanto em relação à inclusão de jovens negros e negras no trabalho, contribuindo na obtenção de dados e articulações no segmento específico de televisão no setor de audiovisual. São inúmeras funções abrangidas pelo segmento, a exemplo de cenografia, produção de conteúdo, direção e produção, jornalismo, publicidade, edição, computação gráfica, figurino, maquiagem, cabeleireiro, fotografia, sonorização, artistas, entre outros.

A par disso, a questão traz impactos diretos no imaginário infantil de crianças negras e não-negras. Durante o período de pandemia, especialmente, que assola o país desde meados de março/2020, e do consequente número de horas que as crianças ficam dentro de casa submentidas a programas de TV, especialmente, notíciarios, acrescido dos últimos acontecimentos e protestos contra o racismo, crianças e adolescentes estão em maior exposição ao conteúdo televisivo, e ao mesmo tempo, interessadas na questão racial, podendo (e devendo), assim, a televisão funcionar como verdadeiro veículo de produção e disseminação de educação antirracista.

PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o art. 5°, *caput*, da Constituição Federal, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso XLI, do mesmo dispositivo, estabelece que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais". Essa igualdade trazida como fundamento do Estado Democrático de Direito precisa ser atingida de forma a assegurar a realização dos direitos fundamentais a todos as pessoas, o que chamamos de igualdade material, não bastando a previsão normativa de que todos são iguais em direitos, sem que esses direitos sejam garantidos.

Por sua vez, o artigo 7º, inciso XXX da Constituição da República 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.

Ainda, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Como se verifica, os normativos constitucionais, legais e tratados internacionais consagram, textualmente, o Princípio da Igualdade bem como o repúdio a toda e qualquer forma de discriminação. Por outro lado, no mundo moderno, o direito ao trabalho é um direito fundamental e promovedor da dignidade da pessoa humana. Em nosso país, ele encontra-se garantido no art. 1º da Constituição, segundo o qual a República Federativa do Brasil é formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituindo-se em Estado Democrático de Direito e que tem como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa.

Continua a Constituição afirmando que o Brasil tem como princípios fundamentais, entre outros, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que garanta o desenvolvimento nacional, visando à erradicação pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º).

Ao mesmo tempo em que elege a livre iniciativa (art. 1º) e a propriedade privada como princípios, a Constituição relativiza estas normas, ao afirmar que a propriedade atenderá a sua função social (art. 5º, inc. XXIII) e que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais, e a busca do pleno emprego (art. 170).

Todavia, a realidade brasileira ainda está bem distante da equidade étnico-racial. Com efeito, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (2019) aponta que as pessoas brancas recebem em média 75% a

mais que a população negra, a par de outros indicadores sociais os quais revelam que a população negra é maioria nos trabalhos informais e em situação de desemprego.

Ainda, evidencia-se que a elevação da escolaridade da população negra por meio das cotas raciais nas Universidades é medida fundamental para assegurar o acesso à educação, formação e qualificação das população negra em igualdade de oportunidades, modificando, ao longo de 10 anos, verdadeiramente uma realidade que excluía quase por completo os jovens negros do ensino superior, contudo, por si só, tais medidas não são ainda suficientes para romper as barreiras para ingresso no mercado de trabalho, especialmente no setor audiovisual televisivo, razão pela qual se faz necessário um esforço real de inclusão social, com o qual o Brasil está comprometido, inclusive em âmbito internacional.

RESPONSABILIDADE DO ESTADO BRASILEIRO NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E COMBATE AO RACISMO

As práticas que hierarquizam, discriminam e mantém a população negra em condição de subalternidade são históricas no Brasil, e continuam reproduzidas no cotidiano, consubstanciando situações de desigualdades e ausência de acesso a políticas públicas e aos empregos de maior visibilidade, formação intelectual e prestígio social. A necessidade de reverter a desigualdade racial, criando condições para superar a cultura brasileira de preconceito contra a população negra, é premente, sendo responsabilidade do Estado Brasileiro.

Com efeito, nos termos do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal, constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem pre-

conceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por outro lado, a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito.

No ano de 2001, o Brasil foi um dos países participantes e signatários da 3ª Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Conexa em Durban, África do Sul (Conferência de Durban).

Ademais, o Art. 4o da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010, Estatuto da Igualdade Racial, estabelece a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País , a qual será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa.

Por sua vez, o art. 39 da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010, impõe expressamente ao Poder Público a promoção de 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.

Com efeito, o parágrafo primeiro daquele artigo reza que 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.

Já o parágrafo segundo estatui que as ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

Com efeito, a superação das efetivas desigualdades não é apenas dever moral, ético e de consciência da sociedade brasileira, mas verdadei-

ra obrigação jurídica explicitada no Estatuto da Igualdade Racial, imposta pela nossa Constituição ao Estado brasileiro.

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E COMBATE AO RACISMO

Uma sociedade justa e solidária não prescinde do tratamento igualitário entre todos os cidadãos, independentemente de raça ou cor. No entanto, fato é que, na sociedade brasileira, os efeitos do racismo impactam diretamente as condições de empregabilidade e ascensão das pessoas negras.

Assim sendo, antes de mais nada, é preciso entender o dever de reparação histórica decorrente do crime de lesa humanidade que foi a escravização de povos africanos, ao longo de quase quatro séculos no país, e o racismo estrutural decorrente desse processo de desumanização e negação de direitos, ainda refletido na sociedade brasileira.

Além disso, imperioso ressaltar os princípios que regem a atividade econômica (artigo 170 da CF), entre estes a função social da propriedade, que impõe às empresas o dever de agir em consonância com os princípios fundamentais, com vistas a atingir os objetivos de justiça social e existência digna de todas as pessoas.

Nesse sentido, existe decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade previsto nos arts. 5º, *caput* e 7º, XXX, da Constituição Federal; no âmbito do serviço público. Com efeito, a decisão do STF, exarada na ADC 41, reconheceu a compatibilidade da reserva de vagas com o texto constitucional, bem como a eficácia horizontal dos direitos fundamentais; Isso significa dizer que as ações afirmativas operam nas relações entre particulares também.

De se ressaltar, também, a necessidade de que as empresas estabeleçam a diversidade como modelo de gestão, garantindo que os trabalha-

dores internalizem aquele valor, em todos as diferentes etapas desde de sua cadeia produtiva, desde a produção dos insumos até o consumidor final. Isto porque a diversidade favorece uma maior produtividade e qualidade de vida no trabalho, além de possibilitar um comportamento de cultura e organização empresarial com os valores democráticos insculpidos na Constituição Federal de 1988 e com a função social da empresa.

Destaque-se no âmbito da ONU, os Princípios Empresas e Direitos Humanos (Princípios de Ruggie) que reconhecem a responsabilidade empresarial decorrente de violações de direitos humanos em suas cadeias econômicas. São princípios assentados na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos da ONU, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU e outras normativas internacionais, que estabelecem os deveres de diligência, políticas de compromisso, monitoramento e dever de reparação, perfeitamente aplicáveis em relação à promoção da equidade étnico-racial nas empresas.

Por fim, as demandas políticas dos grupos sociais historicamente discriminados ou em condição de vulnerabilidade social devem passar pelo reconhecimento de suas especificidades, culturas, valores como integrantes da diversidade da sociedade brasileira, que devem estar representadas nos espaços sociais, bem assim participar da redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social -, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas.

ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um dos ramos do Ministério Público da União e atua perante a Justiça do Trabalho, defendendo a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais

indisponíveis, bem como promovendo a dignidade humana, a justiça social e o direito ao trabalho.

No MPT, a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) tem por objetivo o combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, integrando seus membros e membras no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

É coordenadoria que se ocupa da adoção de medidas de promoção da igualdade e condições de oportunidade no mercado de trabalho, por entender que a exclusão e a discriminação de pessoas em nada contribuem para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, concebida como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (art. 3º, I, da Constituição Federal).

A Coordigualdade centra sua atuação em comandos constitucionais, tais como o que estabelece a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art.7º, XXX); o respeito à dignidade humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), o direito à igualdade (art. 5º caput) ; a definição do racismo como crime imprescritível e inafiançável (5º, XLII) e o artigo 5º, XLI, segundo o qual "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais".

A Convenção nº 111 da OIT é marco normativo que o MPT considera em sua missão institucional, sendo tratado internacional que define discriminação como: "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"

Portanto, compete ao MPT fiscalizar o cumprimento da reserva de vagas para negros, em 20%, estabelecida na Lei n. 12.990/2014, quanto à administração pública indireta (empresas públicas e sociedades de economia mista federais). Isso porque o MPT só atua perante a Justiça do Traba-

lho, especialmente em face de empresas privadas e as que contratam pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Além disso, atos de discriminação racial que afetem trabalhadoras e trabalhadores são fiscalizados pelo MPT, quando de natureza coletiva. Após a investigação devida e se constatada a prática ilegal, o MPT busca o ajuste da conduta irregular, com a celebração de acordos. Mas, havendo resistência patronal, são ajuizadas Ações Civis Públicas, para punir atos pretéritos e prevenir a reincidência.

No campo da atuação estratégica, o MPT parte da verificação de dados que evidenciam as questões mais relevantes do mundo trabalho. Na promoção da igualdade racial, importa atentar ao Censo Demográfico, segundo o qual 55,8% da população brasileira é negra, conforme autodeclaração[3] Contudo, o Observatório da Diversidade e Igualdade no Trabalho (iniciativa do MPT e OIT, com apoio da ONU Mulheres e Pacto Global-PNUD/ONU) revela que negros são a maioria entre os desempregados, recebem salários menores que pessoas não negras e são minoria entre os que ocupam cargos de mando e gestão[4].

O MPT, diante desses dados, estabeleceu amplo diálogo social, para a definição das estratégias de enfrentamento à discriminação racial no trabalho, com a escuta ativa dos atores sociais interessados na matéria. Nascem, assim, o Grupo de Trabalho de Raça em 2018, e o Projeto Nacional de Inclusão Social de Jovens Negras e Negros Universitários no Mercado de Trabalho em 2019. O primeiro centra sua atuação na promoção de maior e melhor representatividade negra na mídia. Já o segundo é prioridade institucional, projeto que se realiza pela ação de procuradoras e procuradores do trabalho, em todo o Brasil, para a inclusão de jovens negras e negros universitários, especialmente em agências de publicidade, escritórios de advocacia e empresas, além da capacitação de jovens, gestores e pessoal

3 Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil, segundo dados da PNAD/IBGE: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf

4 Observatório da Diversidade e Igualdade no Trabalho: https://smartlabbr.org/diversida de/localidade/0?dimensao=raca

do setor de recursos humanos das pessoas jurídicas vinculadas ao projeto, em âmbito nacional.

Nessa atuação, destaque-se o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010) que determina a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País, especialmente pela: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras (artigo 4º).

Os membros e as membras do MPT, que atuam no GT de Raça e no Projeto Nacional de Inclusão Social de Jovens Negras e Negros Universitários no Mercado de Trabalho, realizam audiências públicas e coletivas, reuniões, seminários, palestras, cursos de capacitação, campanhas institucionais, entre outras ações. A publicação da presente cartilha insere-se no contexto dessa atuação ministerial e tenciona a conscientização social sobre a importância da promoção da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação no trabalho.

ATUAÇÃO DE OUTROS RAMOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DEFENSORIA PÚBLICA

MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL

Ao Ministério Público dos Estados cabe garantir a efetividade dos direitos previstos no Estatuto da Igualdade Racial por meio da fiscalização das políticas públicas existentes e indução de novas políticas que considerem a perspectiva de discriminação positiva com o objetivo promover a igualdade substancial entre negros e não negros no Brasil. No âmbito penal, deve atuar para responsabilizar a pratica de racismo prevista na Lei nº 7.716/89 – Lei CAÓ, 25 anos no Combate ao Racismo, discriminação racial ou qualquer outro atentado à expressão da cultura, tradição e práticas religiosas da comunidade negra.

Ademais, a fiscalização da atividade policial merece um olhar especial do Ministério Público haja vista a previsão expressa no Estatuto e as es-

tatísticas sobre violência letal praticada pelas Polícias contra pessoas pretas e pardas, sobretudo jovens[5]. Na educação e no acesso a cargos públicos, cabe aos Ministérios Públicos dos Estados atuar fiscalização da reserva de vagas e da adequada aplicação da política de cotas.

É importante destacar a possibilidade de atuação conjunta e integrada dos diferentes ramos do Ministério Público, para maior efetividade nas ações de promoção da igualdade racial e combate à discriminação.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

É responsável pela tutela dos interesses e dos direitos das comunidades tradicionais (quilombolas) e pelos crimes de que a comunidade negra for vítima nos casos de competência da Justiça Federal, assim como pela fiscalização da atividade policial dos Órgãos Federais. Na educação e no acesso a cargos públicos, cabe ao Ministério Público Federal fiscalizar a reserva de vagas e a adequada aplicação da política de cotas no âmbito das Universidades Federais e Órgãos Federais.

DEFENSORIA PÚBLICA

A Defensoria Pública é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, cuja atribuição – como expressão e instrumento do regime democrático – é oferecer orientação jurídica, promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, às pessoas em situação de vulnerabilidade econômica, social ou jurídica.

5 De acordo com o Atlas da Violência 2017, a população negra também corresponde a maioria (78,9%) dos 10% dos indivíduos com mais chances de serem vítimas de homicídio. Homens, jovens, negros e de baixa escolaridade são as principais vítimas de mortes violentas no País. A população negra corresponde a maioria (78,9%) dos 10% dos indivíduos com mais chances de serem vítimas de homicídios, de acordo com informações do Atlas da Violência 2017, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Atualmente, de cada 100 pessoas assassinadas no Brasil, 71 são negras. De acordo com informações do Atlas, os negros possuem chances 23,5% maiores de serem assassinados em relação a brasileiros de outras raças, já descontado o efeito da idade, escolaridade, do sexo, estado civil e bairro de residência.

Nesse sentido, é função institucional precípua a salvaguarda de direitos de comunidades quilombolas, indígenas, negras, ciganas e outras minorias étnico-raciais.

Desse modo, a Defensoria Pública atua na defesa individual e coletiva dos cidadãos cujos direitos tenham sido violados em razão de sua origem, cor, identidade étnico-racial, nacionalidade ou orientação religiosa.

Da mesma forma, tem por função provocar e fiscalizar o desenvolvimento de políticas públicas destinadas a reduzir as desigualdades étnico-raciais.

PARTE II

DIRETRIZES ORIENTATIVAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA MÍDIA TELEVISIVA

NOTA TÉCNICA GT DE RAÇA Nº 001/2018 - COORDIGUALDADE-MPT

Assunto: A possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra bem como possibilidade de anúncios específicos e bancos de dados e/ou plataformas virtuais de forma a concretizar o Princípio da Igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988.

1. O Princípio da igualdade e da não discriminação e o trabalho como garantidor de cidadania e dignidade da pessoa humana

O princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o art. 5°, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e inciso XLI do mesmo dispositivo estabelece que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais". Por sua vez, o artigo 7º inciso XXX da Constituição da República 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. Ainda, o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual a discriminação consiste em toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Como se verifica, os normativos constitucionais e tratados internacionais consagram, textualmente, o Princípio da Igualdade bem como o repúdio a toda e qualquer forma de discriminação. Por outro lado, no mundo moderno, o direito ao trabalho é um direito fundamental e promovedor da dignidade da pessoa humana. No Brasil, ele encontra-se garantido no art. 1º da Carta Magna, segundo o qual a República Federativa do Brasil é formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituindo-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana,

os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa. Continua a Constituição afirmando que temos como princípios fundamentais, entre outros, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que garanta o desenvolvimento nacional, visando à erradicação da pobreza, da marginalização e à redução das desigualdades sociais e regionais, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º). Ao mesmo tempo em que elege a livre iniciativa (art. 1º) e a propriedade privada como princípios, a Constituição mitiga esses conceitos, ao afirmar que a propriedade atenderá a sua função social (art. 5º, inc. XXIII), que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais, e a busca do pleno emprego (art. 170).

No entanto, a despeito de todas estas normas que garantem a igualdade material e a não discriminação, a realidade é bem diferente. Com efeito, consoante dados oficiais oriundos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, relativos ao terceiro trimestre de 2017, 54,9% da população brasileira é composta de pretos ou pardos. Por outro lado, conforme dados da PNAD divulgados em 17.11.2017, 63,7% dos desempregados são oriundos da população negra. Além disso, os dados da síntese de indicadores sociais, divulgados pelo IBGE em 15.12.2017, mostram que, entre os 10 % mais pobres da população brasileira, quase 80 % eram pretos ou pardos. Além do elevado desemprego entre as pessoas oriundas da população negra, merece destaque o fato da desigualdade social latente entre a população branca e a população negra, sendo certo que um dos objetivos da nossa República é justamente o compromisso com a redução das referidas desigualdades e a promoção da igualdade material.

2. Discriminação positiva e Discriminação negativa

Discriminação positiva é um tipo de discriminação que tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem

tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desfavorecidas. A cota racial, por exemplo, é um caso clássico de discriminação positiva.

No entanto, para que houvesse a concisa orientação de se discriminar positivamente, garantindo concessões para determinados segmentos da sociedade perante outros, foi necessário admitir que tais parcelas da coletividade se situavam há tempos num patamar de evidente desarmonia em relação à pretensão de se ter um universo igualitário de indivíduos. Isso equivale à necessidade de se promover e permitir uma interpretação mais ampla do instituto da igualdade jurídica, ao suplantar a mera igualdade formal prevista no caput do art. 5º, daí criando um diapasão real entre os direitos e as garantias.

Isto porque a própria história de formação da população brasileira traz, em seu bojo, a chaga ainda aberta do longo período de escravidão negra e a ausência absoluta de reparação histórica por parte do Estado. Esta revisitação histórico-social é, portanto, essencial para se apurar o real significado do Princípio da Igualdade uma vez que não é possível falar em igualdade material partindo-se de pressupostos de oportunidades fáticas, históricas e sociais completamente desiguais.

Necessário também, para entender o alcance das normas constitucionais e internacionais que buscam efetivar um verdadeiro Estado Democrático de Direito, conceituar a discriminação negativa como uma distinção baseada num estigma a ela atrelado. É instrumento que se contrapõe à inclusão, favorecendo a exclusão por meio da premissa de que algumas características possuem menos valor que outras.

O racismo, portanto, é um exemplo clássico e típico de discriminação negativa. E, para combater tais posturas discriminatórias é que a Lei e a Constituição trazem em seu bojo uma série de artigos disciplinando o tema.

Não obstante, a lei que busca, portanto, a inclusão não pode ser utilizada contra o seu próprio propósito de modo que tal interpretação atinja o absurdo. Assim, há que se fazer a distinção entre discriminação positiva

e discriminação negativa de forma a compreender e efetivar o direito à igualdade, não como retórica, mas como uma realidade.

3. A possibilidade de ações afirmativas

Ações afirmativas são políticas públicas feitas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades dentre as quais as raciais, objeto desta nota técnica, presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos.

Com efeito, uma ação afirmativa busca oferecer igualdade material de oportunidade a todos. E, em assim sendo, é um caso clássico de exemplificação de uma discriminação positiva e, portanto, legítima. Existe previsão específica de ação afirmativa no nosso ordenamento jurídico. Com efeito, o artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, assim dispõe: "a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras";

Seguindo, o artigo 39, caput, do mesmo diploma legal, cabe ao Poder Público promover 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. Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal julgou a constitucionalidade e a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade, previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição da República. Transcrevem-se as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 186 e na ADC 41:

> ADPF 186: EMENTA : ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RA-

CIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Cons-

tituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente. (ADPF 186; Relator Min. Ricardo Lewandowski; j. em 26/04/2012)

ADC 41: Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI N° 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. 1. É constitucional a Lei n° 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. 1.2. Em

segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator "raça" como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma "burocracia representativa", capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais. 1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei n° 12.990/2014. 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para

os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei n° 12.990/2014. Tese de julgamento: " É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa". (ADC 41; Relator Min. Roberto Barroso; j. em 08/06/2017)

4. Instrumentalização das ações afirmativas – anúncios específicos, plataformas virtuais, contratações específicas

Considerando superada a discussão havida sobre a constitucionalidade das ações afirmativas, mister se faz agora garantir a sua efetiva instrumentalização. No que diz respeito às cotas raciais e no serviço público, tal separação se faz pela autodeclaração quando da inscrição no certame.

Obviamente a autodeclaração deve se seguir de avaliação por uma comissão de forma a garantir que a finalidade da norma seja atingida. No entanto, como fazer e implementar as ações afirmativas no âmbito da iniciativa privada? Obviamente, a mesma forma utilizada no âmbito público, deve ser feita no âmbito privado.

Para tanto, pois, alguns mecanismos são essenciais para atingir esse desiderato. Assim, necessário se faz: a)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 garantir a concretude do princípio da igualdade tratando-se de uma ação afirmativa no âmbito da iniciativa privada. A Lei 7716/89, Lei do Racismo, que define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor e etc, estabelece no parágrafo 2º do artigo 4º que : "ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências".

No entanto, o objetivo do referido parágrafo é justamente impedir comportamentos discriminatórios (discriminação negativa, frise-se), o que não impede, em absoluto, a possibilidade de instrumentalização das ações afirmativas (discriminação positiva) – obviamente desde que devidamente fundamentada. Interpretar o artigo supra citado, pois, isolado dos outros artigos do Estatuto da Igualdade Racial, da Constituição Federal e das decisões do Supremo Tribunal Federal é inviabilizar a possibilidade de alcance da própria norma (Lei 7716/89) e dos próprios objetivos da República Federativa do Brasil. 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.

5. Conclusão

Há no ordenamento jurídico brasileiro regras acerca das ações afirmativas no sentido da contratação de pessoas negras. Além dos fatores apresentados em epígrafe, relativos à necessidade de dar concretude ao princípio da igualdade material, há o argumento de necessidade de instrumentalização das ações afirmativas. Argumento último que corrobora a

tese supramencionada no sentido de que para garantir a igualdade material, necessário se faz a possibilidade de instrumentalização das ações afirmativas. E assim o é mediante a contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra. E, para tanto, revelase premente a possibilidade de anúncios específicos, plataformas com possibilidade de tais reservas, garantia de vagas específicas. Com efeito, a norma que prevê as ações afirmativas para a população constitui, na verdade, instrumentos para a efetivação de políticas públicas de inclusão social.

Da mesma forma que temos indicadores oficiais no sentido de que a população negra é mais pobre, a taxa de uma maior inserção de pessoas oriundas da população negra é indicador da eficiência das políticas de Estado direcionadas à promoção do trabalho decente e da economia solidária. Isto é, o contexto de trabalho digno que se pretende alcançar em território nacional pressupõe a possibilidade de que pessoas oriundas da população negra tenham efetivamente oportunidades de trabalho.

Assim sendo, as normas que asseguram a igualdade material extrapolam os limites do Direito do Trabalho, representando também instrumentos de políticas de Estado que precisam ser efetivadas. Os objetivos elencados no âmbito da constituição e com vista à manutenção de um modelo estatal inclusivo, não podem ser inviabilizados pela interpretação restritiva, não sistêmica e não teleológica de um artigo que foi criado justamente para inviabilizar a discriminação. Não se pode esquecer que a existência de um núcleo mínimo de hierarquia entre as normas é pressuposto da existência do Estado de Direito, e não mera formalidade. E o Princípio da Igualdade e o da não discriminação, insculpidos na Constituição Federal, são cogentes e inderrogáveis por protegerem os interesses da sociedade e a própria existência das políticas de Estado. Não restam dúvidas de que as normas que instituem o princípio da igualdade material são normas cogentes, que vão muito além dos limites trabalhistas, representando instrumentos importantes para a consecução das políticas públicas do Estado Brasileiro.

Com efeito, verifica-se que anúncios específicos, plataformas específicas, dentre outros, desde que expressamente assim o indiquem,são condições sine qua non de efetivação da igualdade material, que deve permear um Estado Democrático de Direito, já que são instrumentos necessários para promover as ações afirmativas e, portanto, compatíveis com o ordenamento jurídico pátrio.

NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA ÀS EMISSORAS DE TELEVISÃO DE CANAL ABERTO

PA-PROMO 003690.2018.02.000/4

ASSUNTO: REPRESENTATIVIDADE E INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS NEGROS E NEGRAS

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por meio dos membros do Grupo de Trabalho de Raça instituído pela Coordenadoria Nacional de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE signatários, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Ministério Público da União - Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993 - especialmente a norma do artigo 6º, inciso XX, em combinação com o artigo 84, caput, que autoriza "expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como o respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo para adoção das providências cabíveis" e com fundamento na Constituição da República, artigos 127 e 227;

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, com fundamentos na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e na livre iniciativa, e que a ordem econômica e social instituída na Magna Carta está fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego, e têm por fim

assegurar a todos existência digna e bem estar comum, conforme os ditames da justiça social, nos termos dos artigos 1°, 170 e 193 da Constituição da República de 1988;

CONSIDERANDO que o artigo 3º da Constituição da República dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que o princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o art. 5°, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que o inciso XLI, do mesmo dispositivo, estabelece que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais";

CONSIDERANDO os termos 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;

CONSIDERANDO o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual a discriminação consiste em toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

CONSIDERANDO o artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, segundo o qual a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico

e social e II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras;

CONSIDERANDO que o artigo 39, caput, da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, contém a imposição expressa ao Poder Público no sentido de promover 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;

CONSIDERANDO a Lei Estadual nº 10.237 de 12 de março de 1999 que institui a política para a superação da discriminação racial no Estado de São Paulo que prevê, entre seus objetivos, destacar a participação do negro na formação histórica da sociedade brasileira (artigo 1º, inciso V) e, somado a isso, as emissoras de rádio e televisão educativas do Estado, no mês de novembro, se juntarão ao Poder Executivo Estadual na campanha de combate ao preconceito racial e de valorização das diferenças étnicas e culturais da população do Estado (artigo 4º);

CONSIDERANDO que, à luz dos princípios e normas constitucionais vigentes, editou-se a Lei 9.029 de 13 de abril de 1995, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade;

CONSIDERANDO a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (artigo 3º e artigo 127 da Constituição Federal de 1988);

CONSIDERANDO a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdada previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição da República;

CONSIDERANDO a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos vulneráveis ou em condição de subordinação social passem pelo reconhecimento cultural de seus valores e da diferença;

CONSIDERANDO que o reconhecimento cultural de seus valores e da diferença deva ser pareado ainda pela redistribuição econômica – con-

cepção bidimensional de justiça social -, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

CONSIDERANDO ser imprescindível a implementação de medidas que visem à promoção da igualdade no mercado de trabalho, enfrentando o racismo e promovendo a igualdade racial com políticas propositivas neste sentido;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam a desigualdade nas condições de acesso da população negra aos empregos formais oferecidos pela iniciativa privada, o que, como consequência, implica acumulação da desvantagem histórica no âmbito social e no mercado de trabalho;

CONSIDERANDO a urgência em reverter a desigualdade racial, criando condições para superar a cultura brasileira de preconceito contra a população negra;

CONSIDERANDO os efeitos do racismo estrutural decorrente da escravização negra no Brasil, sem inserção digna da população negra no emprego formal e educação, o que se reflete nas condições atuais de empregabilidade e ascensão social das pessoas negras;

CONSIDERANDO o dever de reparação histórica decorrente da escravidão e do racismo estrutural ainda existente na sociedade brasileira;

CONSIDERANDO a aplicação do princípio da proteção da igualdade de oportunidades da população negra às relações de trabalho no campo da manifestação artística, mediante a fixação de parâmetros protetivos mínimos a serem observados como decorrência dos princípios constitucionais da não discriminação e de liberdade e dos valores de cidadania e dignidade mediante a instituição de iniciativas concretas para alcançar tal desiderato;

CONSIDERANDO que a Lei 6.533 de 1978, ao dispor sobre a profissão de artistas e técnicos em espetáculos de diversão, no seu artigo 2º, define artista como "o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação

pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública";

CONSIDERANDO a determinação expressa do artigo 43, da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial, no sentido de que as produções veiculadas pelo meios de comunicação devem valorizar a herança cultural e a participação da população negra na história do País e, somado a isso, que essas produções deverão adotar a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística, consoante leitura depreendida do artigo 44 do mesmo diploma;

CONSIDERANDO a gravidade do não espelhamento da sociedade nos programas televisivos, o que gera a perpetuação da exclusão e reafirma estereótipos de limitação de espaços a serem ocupados pela população negra, ofendendo todas as normas constitucionais e legais referidas nos considerandos anteriores

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RECOMENDA à NOTIFICADA a adoção de ações voltadas à inclusão e representatividade negra nos programas de televisão, bem como em diferentes cargos e funções, a fim de dar cumprimento ao Estatuto da Igualdade Racial, Constituição Federal e legislação supracitada, especificamente:

1. Instituir Grupo de Trabalho e/ou Comitê (observando a paridade na composição, inclusive com a possibilidade de participação de consultoria específica), assegurada a participação de atores negros e representantes de movimentos negros, para desenvolver Plano de Ação/Trabalho que contemple medidas aptas a garantir inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração da população negra e equidade de raça e etnia nas relações de trabalho, tanto no acesso quanto no curso desta relação;
2. Oferecer o suporte técnico e financeiro necessário ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos no Plano de Ação/Trabalho a ser elaborado;

3. Realizar censo dos trabalhadores que prestam serviços à empresa, empregados ou não, com recorte de raça/cor e gênero, de forma integral e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para a tomada de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional, censo este que deve ser atualizado de forma periódica;
4. Realizar levantamento sobre a representação das pessoas negras e o número de artistas negros e negras que aparecem em telenovelas, séries, propagandas, programas de entretenimento, entre outros produtos, produzidos pela empresa bem como o de jornalistas e comentaristas;
5. Promover internamente ações de conscientização sobre o racismo na sociedade e, externamente, em mensagens publicitárias, programas jornalísticos e programação em geral, divulgação das ações e mensagens alusivas às datas simbólicas da luta e enfrentamento ao racismo, notadamente nos meses de julho (Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha) e novembro (Dia da Consciência Negra), visando à informação e sensibilização do corpo funcional para a valorização da diversidade racial na empresa e combate à discriminação histórica e estrutural presente na sociedade brasileira;
6. Elaborar campanhas pela promoção da igualdade e equidade raça/cor e gênero, como forma de fortalecer a cultura organizacional da diversidade na empresa, bem como apoiar campanhas de valorização da pessoa negra e de enfrentamento ao racismo, divulgando as manifestações da cultura, a memória e as tradições afro-brasileiras, reservando espaços de veiculação na sua programação diária para campanhas institucionais e/ou de movimentos sociais que atuam no enfrentamento à discriminação racial e promoção da igualdade;

7. Contemplar a diversidade racial nas campanhas publicitárias da empresa e em todas as produções artísticas e jornalísticas realizadas, priorizando a participação de negros e negras no planejamento/criação e desenvolvimento das campanhas e produções;
8. Promover debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade;
9. Adotar e implementar projeto voltado a assegurar a igualdade de oportunidades à população negra para ingresso nos quadros da empresa, revendo processos de seleção, capacitação, treinamento, podendo implementar ações afirmativas para assegurar a efetiva contratação de trabalhadores negros e negras para os postos de trabalho da empresa. O projeto deve considerar o acesso de jovens negros e negras a vagas de trainees, estágio, aprendizagem, entre outras, inclusive no âmbito da produção cultural e artística, escola de atores, jornalismo e todos os demais setores da empresa. Poderá utilizar o denominado "recrutamento às cegas", bem como exercer busca ativa junto às empresas de recrutamento específico de profissionais negros e negras, principalmente nas universidades, escolas técnicas e escolas públicas;
10. Abster-se de reproduzir situações de representações negativas ou estereótipos da pessoa negra que sustentam as ações de negação simbólica e as diversas formas de violência, bem como reconhecer e valorizar a história e a cultura negra em suas formas de existência e resistência;
11. Garantir o acesso da população negra ao emprego/trabalho na empresa, em funções e ocupações em todos os níveis hierárquicos, nos diferentes setores e funções, em relação a trabalhadores empregados ou que mantenham outras formas de vínculo, inclusive nos programas de televisão atualmente

veiculados pela emissora, garantindo a participação de atores e atrizes negros e negras em papéis protagonistas;

12. Assegurar a participação de atores e atrizes negros e negras em novelas e programas, dentre outros produtos, a fim de propiciar a representação da diversidade étnico-racial da sociedade brasileira, em vista a necessidade da observância dos princípios orientadores do Estado Democrático de Direito, entre estes a proibição de discriminação (artigos 3º e 5º da CRFB/88), traduzida de forma específica em relação às produções dos meios de comunicação nos artigos 43 e 44 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial;
13. Adotar metas progressivas para contratação de trabalhadores (inclusive aprendizagem) que projetem a proporção de trabalhadores negros da PEA (População Economicamente Ativa), considerando-se o nível de escolaridade mínima porventura requerido para ingresso na empresa, em cada cargo[1];
14. Abster-se, por quaisquer de seus representantes, sócios, administradores, gerentes ou pessoas que detenham poder hierárquico, de adotar, admitir ou tolerar qualquer ato ou conduta que possa ser caracterizado como prática discriminatória contra o trabalhador negro.

O cumprimento desta recomendação será acompanhado pelo Ministério Público do Trabalho. A omissão poderá caracterizar a inobservância de norma de ordem pública, ensejando adoção de providências em âmbito extrajudicial ou judicial, com vistas ao seu efetivo cumprimento.

Esta notificação é expedida com prazo indeterminado, podendo o Ministério Público do Trabalho, a qualquer momento, solicitar/requisitar informações sobre o respectivo cumprimento.

ATA DE AUDIÊNCIA PÚBLICA

98 ISSN 1677-7042 Diário Oficial da União - Seção 1 Nº 189, segunda-feira, 1 de outubro de 2018

DELIBERAÇÃO Nº 779, DE 25 DE SETEMBRO DE 2018

A Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, no uso de suas atribuições, fundamentada no Voto DG - 014, de 25 de setembro de 2018, e no que consta do Processo nº 50505.120562/2015-51, delibera:

Art. 1º Referendar a Deliberação nº 729, de 24 de setembro de 2018, que prorrogou por mais 30 (trinta) dias o prazo de encerramento da Audiência Pública nº 009/2018, acerca da prorrogação do prazo de vigência contratual da concessionária Estrada de Ferro Carajás -EFC, e autorizou a realização de nova sessão presencial na cidade de São Luís/MA.

Art. 2º Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

MARIO RODRIGUES JUNIOR
Diretor-Geral

SECRETARIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRE E AQUAVIÁRIO

PORTARIA Nº 3.074, 29 SETEMBRO DE 2018
(Publicada no DOU de 28-9-2018)

ANEXO (*)

Unidade da Federação: PARÁ
Processo nº: 50000.039992/2017-90

PROGRAMA DE TRABALHO PARA 2018 - 1ª Alteração

Programa de Trabalho contendo as alterações propostas pela Unidade da Federação, recebidas em 14 de setembro de 2018.
Relação de empreendimentos
A - Programa de Pavimentação de Rodovias

Rodovia	Trecho	Custo (R$1.00)
01 PA - 279	Tucumã - São Félix do Xingu - Extensão 107.00 Km	22.817.184,36
Total do Programa		22.817.184,36

B - Programa de Manutenção de Pontes

Serviços		Custo (R$1.00)
02 Manutenção	Manutenção dos Estais da Ponte Gov. Almir Gabriel, Km 14 da Rodovia Alça Viária	10.071.506,44
Total do Programa		10.071.506,44

C - Serviços de Gerenciamento

Serviços		Custo (R$1.00)
03. Gerenciamento	Serviços de Consultoria para Gerenciamento, Supervisão e Fiscalização das Obras e Serviços em Pontes (construção) e Rodovias (pavimentação e restauração) no Estado do Pará	19.418.467,00
Total de Gerenciamento		19.418.467,00

Cronograma Financeiro
(Valores em R$ 1,00)

Discriminação	Trimestre				Total Programa
	1º	2º	3º	4º	
A - Programa de Pavimentação Rodovias	1.848.428,84	6.452.606,49	5.946.507,18	8.569.641,85	22.817.184,36
B - Programa de Manutenção de Pontes	0,00	3.814.330,60	3.300.620,00	2.956.555,84	10.071.506,44
C - Serviços de Gerenciamento	1.193.282,18	5.738.633,45	10.034.042,19	2.452.509,18	19.418.467,00
Total da Unidade da Federação	3.041.711,02	16.005.570,54	19.281.169,37	13.978.706,87	52.307.157,80

(*) Publicado nesta data por ter sido omitido no Diário Oficial da União nº 188, de 28 de setembro de 2018, Seção 1.

RETIFICAÇÃO

Na Portaria nº 3074, de 27 de setembro de 2018, publicada no Diário Oficial da União de 28 de setembro de 2018, Seção 1, página 153, onde se lê: "O SECRETÁRIO DA SECRETARIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRE E AQUAVIÁRIO, DO MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL, ...", leia-se: "O SECRETÁRIO DA SECRETARIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRE E AQUAVIÁRIO, SUBSTITUTO, DO MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL, ...".

Ministério Público da União

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

SECRETARIA-GERAL

PORTARIA Nº 757, DE 25 DE SETEMBRO DE 2018

O SECRETÁRIO-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, com fundamento no art. 1º - III da Portaria PGR/MPF nº 118, de 10/02/2018, publicada no Diário do MPF eletrônico de 20/02/2018, e conforme consta do Procedimento de Gestão Administrativa nº 1.00.000.003043/2018-29, resolve:

Art. 1º Aplicar à pessoa jurídica Mais Soluções Comerciais e Serviços Eireli - ME, inscrita no CNPJ sob o nº 36.309.300/0001-02, a penalidade de suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Procuradoria Geral da República, e o consequente descredenciamento do SICAF, pelo prazo de 6 (seis) meses, com fundamento no art. 87-III da Lei nº 8.666/1993, c/c o item 3.1, "c" da Ata de Registros de Preços 7A/2017, decorrente do Pregão Eletrônico nº 25/2017.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ALEXANDRE CAMANHO DE ASSIS

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA-GERAL

ATA DA AUDIÊNCIA PÚBLICA
REALIZADA EM 13 DE SETEMBRO DE 2018

Inclusão de Negras e Negros no Mercado de Trabalho nas Redes de Televisão.

Aos 13 dias do mês de setembro de 2018, às 9 horas, no auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ocorreu a audiência pública sobre inclusão de negras e negros no mercado de trabalho nas redes de televisão que visa cumprimento do Estatuto da Igualdade Racial, em especial no âmbito das empresas de telecomunicação. A audiência pública é um evento de iniciativa do Grupo de Trabalho de Raça do Ministério Público do Trabalho e foi concebida a partir do trabalho do referido grupo que encaminhou notificações recomendatórias para as seguintes emissoras: Globo, SBT, Record. Referidos instrumentos notificatórios, recomendam às emissoras a observância de deveres de conduta, os quais se constituem em pressupostos de constituição democrática e regular da relação de trabalho artístico, jornalístico, técnico e de produção, sob pena de, em não fazendo, o labor se tornar excludente e discriminatório. São eles os seguintes:

1."Instituir Grupo de Trabalho e/ou Comitê (observando a paridade na composição, inclusive com a possibilidade de participação de consultoria especifica), assegurada a participação de atores negros e representantes de movimentos negros, para desenvolver Plano de Ação/Trabalho que contemple medidas aptas a garantir inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração da população negra e equidade de raça e etnia nas relações de trabalho, tanto no acesso quanto no curso desta relação;

2.Oferecer o suporte técnico e financeiro necessário ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos no Plano de Ação/Trabalho a ser elaborado;

3. Realizar de imediato censo dos trabalhadores que prestam serviços à empresa, empregados ou não, com recorte de raça/cor e gênero, de forma integral e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para a tomada de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional, censo este que deve ser atualizado de forma periódica;

4. Realizar levantamento sobre a representação das pessoas negras e o número de artistas negros e negras que aparecem em telenovelas, séries, propagandas, programas de entretenimento, entre outros produtos, produzidos pela empresa bem como o de jornalistas e comentaristas;

5.Promover internamente ações de conscientização sobre o racismo na sociedade e, externamente, em mensagens publicitárias, programas jornalísticos e programação em geral, divulgação das ações e mensagens alusivas às datas simbólicas da luta e enfrentamento ao racismo, notadamente nos meses de julho (Dia

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico http://www.in.gov.br/autenticidade.html, pelo código 05152018100100098

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Nº 189, segunda-feira, 1 de outubro de 2018 **Diário Oficial da União - Seção 1** *ISSN 1677-7042* 99

Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha) e novembro (Dia da Consciência Negra), visando à informação e sensibilização do corpo funcional para a valorização da diversidade racial na empresa e combate à discriminação histórica e estrutural presente na sociedade brasileira;

6.Elaborar campanhas pela promoção da igualdade e equidade raça/cor e gênero, como forma de fortalecer a cultura organizacional da diversidade na empresa, bem como apoiar campanhas de valorização da pessoa negra e de enfrentamento ao racismo, divulgando as manifestações da cultura, a memória e as tradições afro-brasileiras, reservando espaços de veiculação na sua programação diária para campanhas institucionais e/ou de movimentos sociais que atuam no enfrentamento à discriminação racial e promoção da igualdade;

7.Contemplar a diversidade racial nas campanhas publicitárias da empresa e em todas as produções artísticas e jornalísticas realizadas, priorizando a participação de negros e negras no planejamento/criação e desenvolvimento das campanhas e produções;

8.Promover debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade;

9.Adotar e implementar projeto voltado a assegurar a igualdade de oportunidades à população negra para ingresso nos quadros da empresa, revendo processos de seleção, capacitação, treinamento, podendo implementar ações afirmativas para assegurar a efetiva contratação de trabalhadores negros e negras para os postos de trabalho da empresa. O projeto deve considerar o acesso de jovens negros e negras a vagas de trainees, estágio, aprendizagem, entre outras, inclusive no âmbito da produção cultural e artística, escola de atores, jornalismo e todos os demais setores da empresa. Poderá utilizar o denominado "recrutamento às cegas", bem como exercer busca ativa junto às empresas de recrutamento específico de profissionais negros e negras, principalmente nas universidades, escolas técnicas e escolas públicas;

10.Abster-se de reproduzir situações de representações negativas ou estereótipos da pessoa negra que sustentam as ações de negação simbólica e as diversas formas de violência, bem como reconhecer e valorizar a história e a cultura negra em suas formas de existência e resistência;

11.Garantir o acesso da população negra ao emprego/trabalho na empresa, em funções e ocupações em todos os níveis hierárquicos, nos diferentes setores e funções, em relação a trabalhadores empregados ou que mantenham outras formas de vínculo, inclusive nos programas de televisão atualmente veiculados pela emissora, garantindo a participação de atores e atrizes negros e negras em papéis protagonistas;

12.Assegurar a participação de atores e atrizes negros e negras em novelas e programas, dentre outros produtos, a fim de propiciar a representação da diversidade étnico-racial da sociedade brasileira, especialmente em cenários de população predominantemente negra, como no caso da novela "Segundo Sol", em que deverá fazer adequações necessárias no roteiro/produção, para observância dos princípios orientadores do Estado Democrático de Direito, entre estes a proibição de discriminação (artigos 3º e 5º da CRFB/88), traduzida de forma específica em relação às produções dos meios de comunicação nos artigos 43 e 44 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial;

13.Adotar metas progressivas para contratação de trabalhadores (inclusive aprendizagem) que projetem a proporção de trabalhadores negros da PEA (População Economicamente Ativa), considerando-se o nível de escolaridade mínima porventura requerido para ingresso na empresa, em cada cargo (É de fundamental importância destacar que não será necessário demitir trabalhadoras e trabalhadores brancos para alcançar as metas acima, que poderá ser atingida com a utilização da rotatividade natural da mão-de-obra de cada empresa, desde que o quantitativo de trabalhadores que normalmente deixa a empresa, pelos mais diversos motivos, seja reposto com trabalhadores e trabalhadoras negras);

14.Abster-se, por quaisquer de seus representantes, sócios, administradores, gerentes ou pessoas que detenham poder hierárquico, de adotar, admitir ou tolerar qualquer ato ou conduta que possa ser caracterizado como prática discriminatória contra o trabalhador negro."

A mesa de abertura foi integrada pelas seguintes autoridades: Dra. Luciana Tostes, representando o Procurador-chefe do MPT no Rio de Janeiro, Dra. Valdirene Assis, Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação do Ministério Público do Trabalho, Dra. Roberta Rosa Ribeiro, Promotora de Justiça, Dra. Elisiane dos Santos, Coordenadora do GT Raça da Coordenadoria de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação do Ministério Público do Trabalho, Dra. Lívia Miranda, Defensora Pública no Rio de Janeiro; Alex Bolsas, Superintendente da SRTE do Rio de Janeiro; Dr. Marcos Vinícius, Presidente da OAB/RJ. A Procuradora do Trabalho da 1ª Região, Luciana Tostes de Guadalupe, neste ato representando o Procurador-chefe da PRT da 1ª Região, Fábio Villela, deu boas-vindas aos presentes, abriu o evento, falou da importância da discussão do tema bem como informou que a audiência pública foi idealizada no GT Raça que possui foco na igualdade racial nas empresas de telecomunicação e falar sobre a concretização do Estatuto da Igualdade Racial no âmbito deste setor, garantindo a necessidade representatividade. Explicou a metodologia a ser seguida na audiência pública, nos termos do Edital, consistente em falas dos especialistas, depois dos artistas e, após, franqueada a palavra aos representantes das empresas e movimentos sociais. A Procuradora Luciana Tostes explanou qual era o objetivo da audiência pública, ressaltando ser uma reunião de trabalho, com oportunidade de fala a todos as instituições e representações presentes por algum indicado. Esclareceu que foram convidados alguns especialistas e outras pessoas fizeram suas inscrições para fala no momento da inscrição para a audiência pública, conforme link divulgado. Esclareceu que todos ali presentes possuem compromisso com a temática até porque, se não fosse assim, nem teriam aceitado o convite do Ministério Público para debater a temática. Por fim, afirmou que a audiência pública não era um fim em si mesmo, sendo certo que, após o evento, seria necessária a concretização de iniciativas no sentido da promoção de igualdade racial nesse mercado de trabalho específico. Após, a Procuradora do Trabalho Valdirene Silva de Assis, Coordenadora da Coordigualdade, fez a saudação inicial e reforçou a importância do tema. Esclareceu que os trabalhos foram iniciados com 3 empresas de TV aberta. Que o que se busca é a defesa dos direitos das pessoas negras. Ressaltou que o MPT esteve presente no GNDH e que a Coordigualdade propôs e foi aprovado por membros de todo o MP brasileiro um enunciado a seguir:

"Considerando o Estatuto da Igualdade Racial, em especial o seu artigo 43, o Ministério Público brasileiro deve priorizar ações conjuntas voltadas ao fomento da representatividade da população negra nos meios de comunicação, em especial TV aberta, seja na programação, na realização de produtos de mídia, no acesso ao quadro funcional e progressão na carreira, por meio de grupos de trabalho, grupos de estudo, audiências públicas, expedição de recomendações, celebração de termos de compromissos e ajuizamento de ações judiciais."

Foi passada a palavra à Dra. Elisiane dos Santos para uma breve saudação e a importância do evento e que este é um momento histórico dentro do MPT. Discutir a igualdade de oportunidades a negros e negras no mercado de trabalho. E que, em relação às TVs abertas, temos a questão da representatividade que é muito importante, especialmente em razão dos efeitos perversos de disseminação de racismo na sociedade, entre as crianças. Discorreu sobre o avanço nas universidades com as cotas e que precisamos avançar no que diz respeito ao mercado de trabalho. Por fim, discorreu sobre a nota de repúdio à postura da Juíza contra a advogada negra que foi retirada de sala de audiência algemada no Fórum de Duque de Caxias. Dra. Roberta Rosa Ribeiro, Promotora de Justiça, saudou a todos e ressaltou que está trabalhando na assessoria de direitos humanos uma vez que no MP muitas vezes se limita a compreender o papel da instituição como apenas titular da persecução penal. Ressaltou a dificuldade interna, ainda, uma postura tímida do sistema de justiça na resposta criminal aos crimes de racismo. E, igualmente, sobre a falta de compreensão dos membros internamente, do racismo institucional e racismo estrutural. Falou da importância do posicionamento do MP estadual no que diz respeito ao episódio da advogada. Por fim, falou da necessária representatividade inclusive nas mesas diretoras. Inclusive do estranhamento das pessoas quanto a promotoras negras ocupando espaços de poder. Dra. Lívia Miranda Muller Drumond Casseres, Coordenadora do Núcleo Contra a Desigualdade Racial (NUCORA), saudou o MPT e sinalizou quanto este momento representa um a vanguarda no sistema de justiça protagonizado pelo MPT uma vez que está em consonância com os anseios sociais. Comentou do trabalho do MPT na inclusão de pessoas com deficiência, que modificou o mercado de trabalho e que agora está trabalhando para a inclusão racial que não é uma disputa vazia por poder. Que a representatividade da população negra nos espaços de poder é decisiva para modificar o racismo estrutural e institucional. Que tais ações são importantes para romper a perpetuação das desigualdades sociais e que o sistema de justiça não se limita a tratar a questão entre os limites individuais interpessoais que é uma pequena dimensão do racismo. Que o racismo estrutural é que precisa ser encarado e revertido. Relembrou o Dr. Wilson Prudente que foi o primeiro no RJ que veio a ocupar um espaço de poder, ainda quando estava na Universidade. Dr. Alex Bolsas, Superintendente Regional do Trabalho citou como a temática é cara para o MTe. Ressaltou a importância da sociedade civil na questão. Frisou a parceria com o MPT e com o MP Estadual, e colocou a fiscalização à disposição para trabalhar em parceria. Mencionou a existência da comissão de equidade de gênero, raça e PCD do Tem e que está sendo reativada para poder trabalhar de forma mais efetiva nesta temática com o objetivo de buscar uma sociedade mais humana e democrática. Que não é questão de inserção assistencialista neste setor. Que o talento está em todos os lugares, mas que precisam de um espaço no sentido da igualdade de oportunidades para ocupação desses espaços. Dr. Marcus Vinícius, Presidente da Comissão de Justiça da OAB/RJ saudou a todos. Ressaltou que a OAB possui compromisso com a temática e estará sempre sendo parceira nessa temática. Relembrou o ocorrido com a Dra. Valéria e informou que marcaram um desagravo na segunda feira no fórum de duque de Caxias. Relembrou que a forma como ela foi tratada e que é dessa forma que a população negra diuturnamente vem sendo tratada, em especial no presente momento em que a intolerância está latente na sociedade. Falou que o evento marca resistência e que marca uma possibilidade de discussão de ações afirmativas em todos os espaços. Ressaltou a recente decisão do supremo que tratou um caso típico de racismo como uma grosseria (caso do candidato Bolsonaro). E que a ideologia da nossa sociedade é reflexo da ideologia da classe dominante que é branca. Após, foi feita uma homenagem in memorian ao Procurador do Trabalho Dr. Wilson Prudente, membro do Ministério Público do Trabalho, negro e militante em prol da igualdade racial e não discriminação na sociedade, com destacado trabalho no Ministério Público do Trabalho. Foi exibido trecho de uma entrevista, em vídeo, extraída do Programa "Sala de Convidados. Entrevista" veiculado pelo YouTube (https://www.youtube.com/watch?v=O0ZT-V6NUho) , no dia 14 de janeiro de 2012, em que o Procurador falava sobre ações afirmativas e representatividade, ressaltando a importância do cumprimento do Estatuto da Igualdade Racial, para efetiva inclusão da população negra na sociedade, em especial nos espaços de poder. Encerrados os trabalhos de abertura da audiência pública, foi formada a Mesa Diretora, composta pela Dra. Valdirene Silva de Assis, Dra. Elisiane dos Santos, conduzindo os trabalhos, e Dra. Ludmila Reis Brito, secretariando. Foram ouvidos especialistas na temática, na seguinte ordem:

Joel Zito Araújo, cineasta, roteirista, professos e pesquisador falou da importância do evento. Que é vanguardista e que espera que seja replicado em outros foros. Falou da profunda desigualdade existente no setor. Que se for feito um levantamento em todos os setores, que o segmento áudio visual é onde o racismo é mais profundo e sofre do racismo estrutural. Que a fala toda dele foi baseada em dados e que estes são contundentes. Primeiro dado; 54,9 % da população é de pretos e pardos; que são maioria populacional, mas são minoria política e nos espaços de poder; que a maioria não se reflete nas telas do cinema nem na TV. Referiu sobre a pesquisa do GEMA, da UERJ. Que as primeiras pesquisas datam dos anos 80; que no seu livro "A negação da do Brasil" levantou sobre os papéis dos negros na TV brasileira, como apareceram desde o início das telenovelas desde 66 até 98 quando concluiu o doutorado. Após, fez um trabalho sobre o negro na TV pública e que a desigualdade na TV pública era maior que nos canais privados (pesquisa feita em 2008). Que o GEMA começou a fazer um trabalho anual sobre a participação da negra. Que buscando avaliar os filmes mais vistos de 2012 a 2014, dos 919 atores, 71% era masculino, 28% feminino e 1 trans. Brancos são 65%, pretos 18%, pardos 14% e indígenas 1%. No cinema, 80 % foram realizados por homens brancos, 0% realizados por mulheres negras. Foi constatada igualmente pela ANCINE num outro universo de pesquisa em 2016, 142 longas metragens de filmes brasileiros onde homens brancos assinaram 107 filmes sendo 75,4%, mulheres brancas, 28 filmes, homens negros ficaram na direção de 3 filmes. Nenhum dirigido ou roteirizado por mulheres negras; que as funções de liderança nunca estão a cargo de população negra igualmente nos documentários e que, portanto, todas as histórias são contadas pelo homem branco. No elenco, negros representaram 13,4 % desses filmes. Que a naturalização da branquitude é tão profunda que nem ele mesmo tinha notado que os números são tão desiguais. Tal fato se repete nas telenovelas em seus primeiros 35 anos de história, em 1/3 das mesmas não apareceram negros nem como figurantes - dados coletados de 1973 a 1998. Os outros 2/3 representaram negros na figura de subservientes e serviçais (estereótipos) com protagonistas femininas brancas no papel de "salvadoras" com estereótipo que leva ao do mito da Princesa Isabel, libertadora escravocrata, sendo que 8,8% de nossas atrizes de telenovelas não são brancas. Que verifica recentemente um esforço de melhoria no setor. Que em 2004 a Globo colocou uma atriz negra como protagonista de uma novela - Taís Araújo como na novela "A Cor do Pecado", 41 anos após Chica da Silva, ou seja, somente no século XXI a Globo - líder de audiência - apresenta novamente uma protagonista negra. Que na novela "Lado a Lado" tiveram como protagonistas um casal de negro e casal de brancos. Falou da novela em que a atriz Ruth de Sousa perdeu os créditos ao longo da novela e que o mesmo ocorreu com a personagem "Helena" de Taís Araújo, onde ajoelhada leva uma tapa de uma mulher branca. O racismo já é uma aberração, mas os racistas as vezes são extremante cruéis; mencionou a série "Mr. Brown" que começou a debater a questão do racismo e preconceito. Citou a diferença que ocorre cinema americano onde representa 13,8%, mas que nas séries e TVs americanas aparentemente o número é maior uma vez que possuem representatividade. Ou seja: que as ações afirmativas foram, aos poucos, mudando o panorama audiovisual americano. E que não se trata de assistencialismo. Que se oferecerem igualdade oportunidades, os talentos aparecem, explodem nas telas e mostram sua lucratividade, a exemplo de Lázaro Ramos e Denzel Washington. Apesar de tudo rede Globo é a que mais se oportunidades ofereceu a atores e atrizes negros. Existe falta pesquisa dos canais pagos, o que seria muito importante de se verificar a real participação de atores negros e negras bem como roteiristas, cineastas e diretores. Tem-se a impressão que estão aparecendo mais personagens, mas ainda é pouco já que somos 54% da população; Isabel Clavelin, Assessora de Comunicação da ONU Mulheres, mencionou o direito humano da comunicação (artigo 19 da declaração de Direitos Humanos); da importância de se garantir igualdade de oportunidades para a população negra. Apresentou a "Agenda 2030"; que no Brasil, está alicerçada com a década do afrodescendente de 2015 a 2024 sendo criada para eliminar o racismo onde precisamos de medidas concretas como foi referido pelos demais. Que a ONU mulheres trabalha com o ODS 5, igualdade de gênero e que está exercendo uma atividade de comunicação de forma a viabilizar a visibilidade das mulheres negras no setor de áudio visual - Mulheres negras rumo a um planeta 50-50. Citou a importância dos movimentos sociais, de se fazer cobranças públicas e políticas a respeito. Que a estratégia possui 3 mulheres que fazem o apoio público. Taís Araújo, Camila Pitanga e Juliana Paes Falou sobre um curso tratando de mídia e conteúdos colaborativos para um planeta 50-50 em 2030. Que os trabalhadores da comunicação estão em consonância com esse objetivo de efetivação de direitos. Que precisam trazer modelos inclusivos, viáveis, e trabalham por uma mídia sem racismo, em especial quanto ao imaginário social. Falou do efeito da falta de reconhecimento para crianças que não se reconhecem nos espaços de poder. Faz um advocacy nas redes sociais. Falou da campanha Vidas Negras, da ONU, com a participação de mulheres negras que precisam ser visibilizadas de forma a que possamos chegar num planeta 50-50. Apresentou um vídeo protagonizado por Camila Pitanga. Relembrou que o Brasil é o segundo país com o maior número de pessoas negras. Referiu o alto índice de violência perpetrado contra a juventude negra; Mombaça (Genilson dos Santos), produtor fonográfico, pesquisador, diretor musical, autor teatral e jornalista, integrante da frente artística negra. Que em 2014

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico http://www.in.gov.br/autenticidade.html, pelo código 05152018100100099

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Documento assinado eletronicamente por Patrícia Caroline Buttignon em 10/10/2018, às 11h30min28s (horário de Brasília).
Endereço para verificação do documento original: http://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades CODIGO : id=4410116&ca=9PT291AUSWP69MPH

100 ISSN 1677-7042 Diário Oficial da União - Seção 1 Nº 189, segunda-feira, 1 de outubro de 2018

começou a perceber uma série de eventos racistas ocorridos no mundo do futebol. Chamou um produtor e fez um clip, compôs uma canção e começou a convidar os participantes. Que Gilberto Gil virou padrinho do projeto. Que reuniu 27 artistas brasileiros e lançou 1 dia antes da copa. Pediu a distribuição para a Sony Music que, por sua vez, engavetou o projeto, não possuía um nome midiático para fazer o clip. E a partir disso, criou um movimento denominado frente artística negra. Que chegou à conclusão de arregimentação de pessoas negras pois os artistas não se sentem confortáveis em "bater" no sistema. Que ficam com receio de perderem seus espaços. Que possui dificuldade em citar nomes, fazer relatos, com medo de repercutir negativamente até em termos de processos. Exemplificou que Neuza Borges sempre foi colocada na "geladeira", por exemplo. Que como os principais interessados não protagonizam a luta acabou por criar uma estratégia de forma a visibilizar a população negra. Que está tentando juntar todos os negros de forma suprapartidária, supra religiosa, com todos os segmentos artísticos. Cantou o hino da frente. Falou da dificuldade de convergência de forma a possibilitar o salto de qualidade na questão da visibilidade da negritude. Comentou sobre cotas raciais para sertanejo universitário, por exemplo, existem pouquíssimas duplas sertanejas. Mencionou que um dos compositores mais gravados por Beth Carvalho morreu em situação de penúria. Que percebe que a ideologia do branqueamento possibilita apenas que exista um único ou única representante da população negra na mídia, a exemplo de Lázaro Ramos e Taís Araújo. Que o objetivo da frente é possibilitar o debate sempre com o compromisso com a juventude brasileira, com a renovação; Marcele Maria de Oliveira (integrante da juventude da FAN), faz produção cultural. Falou sobre representatividade, sobre o tipo de trabalho que pode exercer. Que o reconhecimento do lugar do negro nos espaços de poder, em especial nas artes é cruel. Qual o lugar em que as crianças negras podem ocupar? Que para as crianças é importante essa referenciação. Que os negros precisam estar nos espaços de forma a garantir a importante representatividade. Questionou quais as portas que estão sendo abertas para a juventude negra. Que a televisão é formadora de opinião, razão pela qual é importante a sua representatividade. Falou da importância da comunhão de esforços de forma a garantir que a luta seja efetiva; Sol Miranda, atriz e produtora, integrante do teatro negro. Fez uma contextualização do teatro negro, que pauta questões filosóficas, políticas e sociais. Que o teatro brasileiro do século XVIIII foi marcado por protagonistas negros eis que era uma atividade marcada por discriminação. Que, com a importância dada ao teatro por conta da influência europeia, houve a substituição dos atores negros e, igualmente, a impossibilidade de participação negra inclusive na plateia. Falou da importância de Martins Penna na questão dos estereótipos. Que a presença do negro é estereotipado e representa o preconceito social, é apenas coadjuvante e figurante, de forma apenas ridícula. O negro, nesse contexto, apenas continua reverberando sua própria desigualdade. Falar de teatro no brasil é falar de desigualdade. No entanto, hoje existe um movimento de forma a trabalhar o negro não mais como subalterno, ocupando espaços diferentes. A corrente do teatro negro ainda está em construção e objetiva garantir a representatividade negra nesse espaço. Entende que a questão da inserção dos personagens negros precisa considerar a subjetividade da população negra e o quanto afeta as construções familiares e os modelos a serem seguidos. Que a reivindicação da população negra é muito antiga e que espera que daqui a 28 anos o filho dela, por exemplo, não venha a estar num espaço como esse falando da importância da representatividade negra nos espaços artísticos; Eliana Alves Cruz, escritora e jornalista agradeceu a oportunidade de participação. Que com felicidade verifica que este é o terceiro evento sobre a temática no sistema de justiça neste mês. Um momento histórico e sério neste país. Que se fala aqui da disputa das narrativas. Foi por 20 anos jornalista esportiva; cansou de ser a única negra num espaço de 2000 pessoas em Olimpíadas e Pan Americanos; destaca a importância da questão da solidão; que os poucos negros que chegam a ocupar os espaços de poder acabam sendo os únicos nas áreas. Leu um poema escrito por ela. "Carta aos artistas ". Falou que a história é feita de palavras. Que o povo negro foi considerado apócrifo por muito tempo; com diáspora forçada, que o crime da escravidão acabou por apagar a história de toda a população negra; que é apagada todos os dias quando liga a televisão e assiste uma novela passada em Salvador cujo elenco é composto de 90% de personagens brancas mesmo sendo a cidade mais negra fora da África. Outra emissora a situação ainda é pior, é desesperador imaginar que sua filha ainda vai ter que passar por essa situação, que pelo menos entende que o racismo não é mais velado, é mais fácil lidar com que se vê, o problema era a violência velada sendo explícita faz com que a população negra possa reivindicar seus direitos. E não se trata de assistencialismo, mas de garantia de igualdade de oportunidades, no sistema de justiça a questão de representatividade negra ainda extremamente pequena no sistema de justiça fazendo com que o olhar seja diferenciado, pois traz uma visão de mundo diferenciada, e que a mesma lógica se aplica no audiovisual. Que a UNB fez uma pesquisa nas principais editoras e descobriu que 70 % dos autores são homens brancos, do Sudeste, com grau universitário; como que uma população de 54% negra possui uma história assim? Apenas existe um lado da história contada. E que a TV possui o domínio da narrativa e, igualmente, reproduz esse modelo. Que para o exterior, o Brasil é o que está sendo vendido nas novelas e que o estrangeiro assim que chega aqui verifica que a realidade é outra. Que é importante não só estar representado na tela, mas quem está por trás da tela, quem é que está contando essa história. Os papeis de escravos, por exemplo, a questão é a forma como esse escravo é retratado, "escravizado não tem fala". Acontece aqui a desumanização do personagem quando se retira sua fala, igualando-o a um ser que não fala, o espaço de fala na TV é importante, quando falamos do trabalho precisamos falar da circulação econômica, não só da questão de fala e representatividade, o mercado quer o dinheiro do negro, mas não quer o negro, existe uma apropriação do trabalho do negro também. Não são os negros que estão ficando com o dinheiro, que não existe ascensão social para essa população. Muito se fala da meritocracia quando se exige heroísmo das pessoas, temos que parar de romantizar o sofrimento, isto é extremamente cruel. A população negra não precisa ser herói para ocupar um espaço; que a mídia adora reproduzir esse modelo como bacana e não trata da questão, na necessidade de discutir a igualdade de oportunidades. Que a escolarização foi negada à população negra desde a época do Brasil colônia e é até hoje. Falou da violência que exclui, reduzindo a humanidade e dignidade da pessoa negra; que são abordados na rua quando andam de chinelo e sem camisa pois já são tratados de forma desigual; e que esse modelo é replicado nas novelas e impactam nas pessoas que estão assistindo, diminuindo a estima da população. Existem várias formas de matar uma pessoa, se mata também quando se reduz sua cidadania, exclusão da sociedade que as levam a depressão. Já a redação jornalística precisa ser repensada, quem redige as notas de jornal tratam de forma completamente diferenciada o branco e o negro; Angélica Basthi , representante da COJIRA - Comissão de Jornalistas pela Igualdade Racial no Rio de Janeiro é jornalista, escritora, professora e mestre em comunicação e cultura pela UFRJ, agradeceu a oportunidade e está representando a comissão de jornalistas pela igualdade racial e apoiam completamente a notificação recomendatória encaminhada pelo MPT. Que estão reunidos em 9 coletivos. Que a Federação dos Jornalistas vem trabalhando no sentido de garantir a inclusão de profissionais negros jornalistas já que essa segregação não é mais aceitável, a mídia tem participado ativamente na produção e reprodução do racismo estrutural, inclusive nas novelas brasileiras e que, portanto, invisibilizam e subalternam a população negra. As imagens fixadas no imaginário social são determinantes para pautar o espaço social ao qual o negro está "destinado". Comentou sobre a novela do globo, que apesar de terem permitido figurantes negros, continua a reproduzir um modelo em que a mulher negra ocupa um espaço de subalternidade, perpetuando o referido imaginário social em que o paradigma é branco e dominante e superior. Relembrou sobre dois âncoras de jornalistas negros e como a junção desses profissionais mostrou como existe distorção no sistema uma vez que dupla de jornalistas brancos âncoras é a realidade. Discorreu sobre o trabalho da Federação em prol da igualdade racial. Que na EBC, empresa pública, os dados mostraram que 69% são majoritariamente brancos; que em outras TVs como cultura igualmente reproduzem o modelo discriminatório. Ressaltou que a ação afirmativa é indutora de redução de desigualdades e que espera que as empresas de telecomunicações adotem ações afirmativas nos moldes da notificação recomendatória encaminhada pelo MPT e com base nos enunciados aprovados nas plenárias da Federação de Jornalistas. Leu os enunciados referidos. Joel Luiz Costa, advogado criminalista e colunista da ANF agência notícias das favelas e membro da REFORMA - Rede jurídica pela reforma política de drogas e do movimento das favelas do RJ. Falou sobre a representatividade; que a mídia possui o papel de forjar a cultura; que a sua formação enquanto advogado foi todo no meio branco eis que a periferia fica alijada desse processo; que se o profissional quer "subir profissionalmente" acaba sofrendo um processo de branqueamento nos espaços de pessoas brancas de forma a ser aceito. Isso, juntamente com a mídia dominante branca que está sendo constantemente "jogada para toda a população" acabou fazendo com que relegasse todo o povo, por exemplo, entender que a mulher bonita é a branca loira, por exemplo. Influencia a própria vida pessoal; que faz com que o próprio negro tenha dificuldade até de aceitação da própria negritude. Que a TV influencia essa construção de estereótipos para o negro, criando dificuldades para além até da questão profissional; que como advogado criminal, não encontra irmãos de cor como advogados, MP e juízes e advogados; que os negros são os réus. Relatou que algumas vezes que esteve no fórum de camiseta polo que o serventuário perguntou se ele estava lá para "assinar", ou seja, na condição de réu, de alguém que cometeu um ato infracional, que toda vez é doído esse processo; que pela cor ele é taxado e rotulado; e que a mídia possui uma importante papel na construção desses rótulos e preconceitos. Falou sobre a importância das mídias alternativas na forma de valorização de vivências próprias uma vez que a mídia é hegemônica. Que está escrevendo artigos e está tendo acesso na agência de notícias de favela; que essas mídias abrem espaço para a população negra sem que um editor branco mude a palavra por considerar "ofensivo". Referiu, por fim, a falta de resposta do assassinato da Marielle Franco e sobre a conduta racista praticada contra a advogada Valéria. Após, a Procuradora do Trabalho de São Paulo e Coordenadora da COORDIGUALDADE, VALDIRENE DE ASSIS, falou que o objetivo da audiência pública é recolher subsídios para uma atuação propositiva pelo Ministério Público do Trabalho; que a audiência não é um fim em si mesmo e que servirá para pautar as ações institucionais. O Advogado da IARA e Representante (licenciado) da Comissão Nacional da Verdade da OAB, Humberto Adami, discorreu sobre a importância de clareza e total transparência nos dados ofertados pelo ambiente corporativo; Falou sobre a atuação do MP estadual no fashion week de São Paulo; que foi a uma atuação junto com a Educafro; que a questão da moda é a mesma que se apresenta nas empresas de telecomunicações; falou de alguns papeis relegados aos negros e negras na televisão, sempre colocando a população negra nesse papel de subalternidade; que em vários casos de racismo, não houve condenação; que houve uma condenação da Sony mas apenas financeira; mas que quando esse valor é depositado no Fundo de Direitos Difusos, o dinheiro ali se perde e não volta para combater e financiar ações que visam eliminar o racismo estrutural. Fez a sugestão de uma articulação para possibilitar que haja um direcionamento de verba para tal fim. Lembrou do anúncio da cervejaria Devassa que retirou do ar uma propaganda de cerveja de cunho racista. Falou que não mais deveríamos estar num momento de sensibilização e conscientização uma vez que agora é o momento de ação. Falou sobre a novela "Segundo Sol" da Globo e do "trauma coletivo", dos resquícios da escravidão e da passividade da sociedade brasileira em enxergar e discutir o racismo. Comentou sobre o caso da advogada Valéria e sobre o desagravo que irá ocorrer segunda feira. Na verdade, estamos aqui falando da "chaga da escravidão brasileira" e que precisamos enfrentar de frente e com coragem essa temática. Citou a importância da cota nas listas da OAB e nas diretorias das seccionais e com uma composição mais plural e representativa. Ressaltou a importância do trabalho que está sendo realizado pelo MPT no GT de Raça e também com o monitoramento dos Pactos de Inclusão Racial do DF e São Paulo. E que iniciativas como essa não podem ficar adstritas a poucos estados. É preciso a concretização de resultados neste momento o foco precisa ser esse agora o de produção de resultados. Sugeriu "quanto vale financeiramente? Pesada multa pela reinserção do racismo todos os dias nas novelas. Lei 10.639/03 e 11645/08 - Lei da cultura africana nas novelas. Encerradas as falas dos especialistas, foi aberta a audiência para falas de representantes de empresas de televisão. O advogado da ABERT, Dr. Ciro Fernando de Almeida, que congrega mais de 300 emissoras e mais de 3000 rádios e que possui como missão a concretização de tudo o que foi falado na audiência. Falou da importância do tema que foi trazido pelo movimento negro, acolhido e trazido pelo MPT e que está sendo acolhido pela Associação. A representante ressaltou que o tema é muito importante, que estão aqui com o objetivo de ouvir e tratar com responsabilidade a temática. Que por parte das empresas não existe institucionalizada uma rejeição de adoção das diretrizes apontadas nas notificações recomendatórias. No entanto, que um dos princípios da associação trata da preservação da liberdade de expressão desde a época em que foi formalizada a associação, ainda na época da ditadura. Que repudiam qualquer tipo de controle artístico levado a cabo pelo Estado. Que prezam pela liberdade de expressão como instrumento garantidor de democracia. Que estão num momento em que podemos falar livremente sobre a temática. Que tivemos recentemente restrições de exibições de exposição bem como de proibições levadas a cabo pelo judiciário. Que se preocupam com essas proibições e que o objetivo da ABERT é de defesa absoluta da liberdade de expressão e que os parâmetros, portanto, não podem ser impostos pelo Estado. Isso não quer dizer que não deve ocorrer uma construção coletiva no sentido de combater o racismo estrutural que está posto na sociedade brasileira. Mas que o próprio enfrentamento ao racismo encontra na liberdade de expressão um aliado para o seu enfrentamento. Que a notificação recomendatória encaminhada pelo MPT e pelos movimentos sociais foram e estão sendo levando em conta para superar os problemas, mas que as mesmas precisam passar pela liberdade de expressão como indutor de democracia. Após, a representante da Coordigualdade Dra. Valdirene Assis destacou que a notificação recomendatória do MPT não constitui mero conselho ou sugestão, constituindo instrumento de atuação do parquet na exigência de cumprimento de preceitos fundamentais, em âmbito promocional. Que o objetivo é inicialmente pelo diálogo, mas que pode ocorrer a judicialização caso as diretrizes ali postas não forem aceitas. Que existe diferença entre as notificações encaminhadas pelo MP e pelos movimentos sociais. Falou que não existe direito absoluto, nem o direito à vida já que existe até pena de morte. Relembrou os termos do Estatuto da igualdade racial dirigido às empresas de telecomunicações. Falou que o objetivo do MPT é verificar, no terreno do promocional, mostrar o quanto pode ser feito em promoção da igualdade racial. Que não se trata de violação da liberdade de expressão eis que, em momento algum, se adentra o tipo de encaminhamento a ser dado a obra, mas o que se busca é o respeito à igualdade material que deva existir entre a população negra e branca. Novamente o representante da ABERT reafirmou que a notificação será analisada por cada empresa e que o posicionamento da associação é de reafirmação de liberdade de expressão plena. E que sob os óculos da plena liberdade de expressão é que as diretrizes serão analisadas. Reiterou que a posição da associação não é de enfrentamento, mas de construção pautada em liberdade de expressão. Após, foi passado um vídeo trazido por Mombaça. Pela Abratel, representando a Record rede TV e outras emissoras, na pessoa de seu patrono Dr. Cláudio Paixão, declarou a dificuldade que enfrentam para competir em pé de igualdade. Tudo que está sendo colocado é muito salutar. Que a Recordo se coloca como parceira para trilhar o melhor caminho em busca da igualdade. Que existe uma comissão de diversidade para discutir a questão dos roteiros, recursos humanos etc...Após, foi ouvido o representante da Record, manifestando "Eu sei o quanto sofremos, o quanto batalhamos, para pelo menos tentar competir em pé de igualdade. Competição entre pessoas há uma dificuldade na formação. Tudo o que está sendo colocado é muito salutar. A RECORD se coloca como parceira para trilhar o melhor caminho em busca da igualdade. A Dra. Elisiane pontuou que a notificação recomendatória endereçada à Record não foi respondida a contento e isso terá consequências no âmbito do procedimento. Após, foi aberta a palavra à plenária, manifestando-se Claudia, CEVENDE, representante da UNEGRO mencionou que a ACP em Salvador - A Globo respondeu que a conduta está correta e é visível o descumprimento do Estatuto e a não representatividade de negros na novela, inclusive os papéis que foram "arranjados" após essa movimentação quase representam uma senzala, em razão da segregação dos negros numa família inserida no roteiro. Ruth Sales - Movimento de Mulheres Negras e Líder da ALERJ. Declarou não existirem deputadas negras. Evidenciou o embranquecimento nos espaços de poder. Mencionou um desafio feito, de se entrar em um Shoppings e buscar onde estavam os negros. Estavam atrás, nos almoxarifados, já que não são aceitos em razão de seus perfis. Almir Aguiar - INSPIR e Confederação Nacional do sistema Financeiro e

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico http://www.in.gov.br/autenticidade.html, pelo código 05152018100100100

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Documento assinado eletronicamente por Patricia Caroline Buttignon em 10/10/2018, às 11h30min28s (horário de Brasília).
Endereço para verificação do documento original: http://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades CODIGO : id=4410116&ca=9PT291AUSWP69MPH

PROPOSTA DE CARTA-COMPROMISSO

Carta-Compromisso pela Representatividade Negra na Televisão Brasileira

Considerando o papel relevante da televisão na produção de informação de qualidade e programação que reflita as expressões da diversidade étnico-racial que compõem a sociedade brasileira;

Considerando que a população negra constitui 55,8% da população, mas está sub-representada na televisão brasileira, muito embora as emissoras de canal aberto tenham empreendido esforços, nos últimos anos, com vistas a assegurar a representatividade de profissionais negros e negras, de forma protagonista, em bancadas de jornais, novelas, seriados, entre outros.

Considerando que o segmento de televisão aberta, na qualidade de concessão pública, presta serviços essenciais à população brasileira, e como tal deve refletir sua diversidade, respeitar os princípios fundamentais, atuando de forma ética, pautado nos valores da diversidade, da dignidade humana, do valor social do trabalho, do pluralismo, dos direitos humanos;

Considerando a urgência em reverter o quadro de desigualdade racial na sociedade brasileira, oportunizando, em igualdade de condições, aos profissionais negros e negras, o acesso e ascensão no mercado de trabalho, nos diferentes setores, atividades e funções;

Considerando o movimento mundial de combate ao racismo e a necessidade de união de esforços de toda a sociedade para se avançar na efetivação do princípio da igualdade e não-discriminação, previsto na Constituição Federal de 1988 e no Estatuto da Igualdade Racial, o que exige compromissos e ações efetivas dos diferentes segmentos de atividade econômica.

Considerando a ratificação pelo Brasil da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e das Convenções nº100 e nº111 da Organização Internacional do Trabalho sobre a

Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação;

Considerando que o país assumiu compromissos internacionais e nacionais para a eliminação de discriminação racial e pela igualdade de oportunidades no trabalho, o que tem fortalecido as ações pela equidade racial nos diferentes setores de atividade econômica.

Considerando que o Estatuto da Igualdade Racial estabelece que as produções televisivas devem valorizar a herança cultural e a participação da população negra na história do País, bem como tais produções devem conferir oportunidades de trabalho para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística.

Os abaixo firmados, no propósito comum de atuar em prol da diversidade étnico-racial, observando a representatividade de profissionais negros e negras na televisão, assumem os seguintes compromissos:

1. Adotar conceitos e procedimentos na gestão de pessoas e cultura organizacional, com vistas a propiciar a igualdade de oportunidades na capacitação, qualificação e efetiva contratação de profissionais negros e negras, especialmente em funções técnicas de direção, criação, edição, produção de conteúdo, além de atores, atrizes e figurantes, nas diferentes categorias de programas televisivos
2. Promover conscientização e sensibilização interna quanto aos efeitos perversos do racismo na sociedade brasileira, valorizando a diversidade étnico-racial e de gêneros nos seus quadros;
3. Abrir espaço para o debate sobre racismo na programação geral, ao longo do ano, com vistas à conscientização da sociedade para os efeitos perversos traduzidos em desigualdades, estigmas, estereótipos e discriminação da população negra, priorizando sempre a participação de convidados, entrevistados, especialistas, intelectuais, personalidades, pessoas em geral, negros e negras, em referidos debates, de forma a assegurar a legitimidade e o lugar de fala do grupo étnico-racial.

4. Estabelecer normas de conduta antirracistas a serem observadas por seus colaboradores, trabalhadores diretos ou prestadores de serviços, com mecanismos de punição disciplinar em casos de práticas racistas no local de trabalho, mediante apuração dos fatos, assegurado o contraditório;
5. Estabelecer normas de conduta antirracistas na contratação de trabalhadores, especialmente em se tratando de apresentadores, formadores de opinião, que mantenham comunicação direta com o público, estabelecendo mecanismos de compromisso na não utilização de linguagem e conteúdo racista (não reprodução de estereótipos) na apresentação dos programas;
6. Promover, apoiar, veicular campanhas de combate ao racismo, ao público em geral e internamente, compartilhando e disseminando boas práticas e inovações na promoção e gestão da equidade racial, alinhadas aos princípios de direitos humanos e responsabilidade social;
7. Promover uma cultura de tolerância zero ao racismo e de incentivo à equidade racial em todos os setores (abrangendo trabalhadores diretos e indiretos), inclusive no âmbito das cadeias de valores para a observância deste compromisso.
8. Comunicar a implementação destes compromissos anualmente aos seus trabalhadores, à sociedade, ao MPT e outros grupos de interesse, apresentando os resultados obtidos para a efetivação da equidade racial.
9. Participar de ações promovidas no âmbito do grupo de trabalho de raça do Ministério Público do Trabalho (seminários, projetos, fóruns, outras) objetivando a união de esforços em prol da igualdade racial.
10. Esta carta-compromisso elenca parâmetros mínimos a serem observados nas ações pela diversidade, equidade e combate ao racismo, que devem compor plano de ação, com objetivos, metas e cronograma de implementação.

PARTE III

CONCEITOS IMPORTANTES PARA IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES E POLÍTICAS ANTIRRACISTAS

"Numa sociedade antirracista não basta não ser racista, é necessário ser antirracista"

Ângela Davis

AÇÕES AFIRMATIVAS

O Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, foi instituído pela LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010, que, em seu art. 1º, parágrafo único, item VI, considera as ações afirmativas 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.

Dispondo sobre o espectro das ações afirmativas o Estatuto dispõe, em seu art. 2º:

> "É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais."

O Estado Brasileiro, além de reconhecer a legitimidade das ações afirmativas, adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdades étnico-raciais, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira quanto à população negra. Nesta ordem de ideias, as ações afirmativas voltadas para a instituição das cotas raciais têm pleno respaldo no Princípio Constitucional da Igualdade e Isonomia e nas leis e diretrizes políticas institucionalizadas em nossa sociedade.

As cotas raciais nas universidades, como políticas afirmativas, foram implementadas a partir da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que determinou a reserva de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das vagas disponibilizadas pelas instituições federais de educação superior para os estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. A Lei leva em consideração, ainda, a renda e o percentual de

pretos, pardos e indígenas no estado, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Tal ação afirmativa leva em consideração cotas de teor social, econômico e racial.
Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016).
Temos, atualmente, duas leis federais específicas sobre cotas que incluem a temática racial: a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. A primeira refere-se ao acesso às universidades públicas federais, e a outra, aos concursos públicos no âmbito federal.
Todavia, em que pese, a constitucionalidade da lei de cotas, temos que nos atentar com os costumes, isto é, com o racismo cultural e institucional compartilhado por uma parcela da população brasileira que nega a existência do racismo, e, consequentemente, a existência dos benefícios usufruídos pela população branca pelo simples fatos de serem brancas. Devemos assim, notar que o cerne dos discursos anti-cotas está a defesa da MERITOCRACIA, que se configura como o sistema em que aqueles supostamente mais aptos ou preparados ocupariam as melhores posições na hierarquia social.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Consiste em condutas abusivas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuizo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho.

Segundo a Convenção 190 da OIT, aprovada na assembleia geral da 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, na data de 12/07/2019, designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico ou psicológico.

O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista. O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista. Trata-se de condutas que, por meio do constrangimento e humilhação, causam transtornos psicológicos, stress, distúrbios emocionais. Na maioria das vezes, ao trabalhador que fica emocionalmente abalado pela situação de opressão, inferiorização, subalternização, entre outras condutas, que podem estar associadas a práticas discriminatórias como o racismo, questões de gênero, deficiências, idade, entre outros componentes que tornam as pessoa vítimas ainda mais vulneráveis as práticas assediadoras.

Nesse sentido, a mencionada Convenção destaca o agravamento do assédio quando há outros fatores de discriminação. Consideradas interseccionalidades de gênero e raça, estão as mulheres negras mais vulneráveis e suscetíveis a esta forma de violência no trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A humilhação de longo efeito ou duração interfere na vida do profissional,

comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É a conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Os elementos que caracterizam o assédio sexual são: a presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima; o comportamento do agente que visa à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; e a ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima. Para o Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio sexual, conforme mencionado, é exigida a hierarquia entre assediador e vítima. O assédio sexual está associado também à discriminação de gênero e raça. Novamente, apontamos estudo da OIT que aponta maior ocorrência de assédio em relação a mulheres, devendo ser considerada a maior vulnerabilidade das mulheres negras nestas análises[6].

BRANQUITUDE

Os conceitos de branquitude e branquidade estão, ainda, em construção, podemos considera-los situacionais e relacionais. Na realidade os estudos

6 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf

sobre branquitude tem seu berço nos Estados Unidos, o qual se firma nos anos 1990 como o principal centro de estudos sobre o tema.

Segundo Cardoso (2010) o protagonismo do debate entorno da problematização da identidade racial branca se localiza nos estudos de W. B. Du Bois já em 1935, bem como em Frantz Fanon, em 1952, com o debate desenvolvido em Pele Negra, Máscaras Brancas e nas décadas dos anos 1960 e 1970 o ativista Steve Biko.

O termo branquitude no Brasil foi utilizado conforme refere Cardoso (2010), por Gilberto Freyre em 1962 de forma a dar legitimidade à ideologia da democracia-racial. Todavia, foi Guerreiro Ramos que em 1957 discuti a patologia branca no Brasil. Para o referido autor, a utilização do negro como tema por pesquisadores brancos era uma forma de assegurar a sua brancura. Para Cardoso o termo brancura como utilizado por Guerreiro Ramos se assemelha ao conceito atual de branquitude.

Na contemporaneidade destacamos alguns autores que se ocupam dessa temática branquitude-branquidade entre eles Lourenço Cardoso, Edith Piza, Maria Aparecida Bento. Esses autores elaboram suas discussões ancoradas nas pesquisas realizadas por autores como Vron Ware (2004) e Ruth Frankenberg (2004), as quais com seus estudos nos ajudam definir branquitude e branquidade.

Edith Piza citando o trabalho de Ruth Frankenberg, define a branquitude como:

> um lugar estrutural de onde o sujeito branco vê aos outros e a si mesmo; uma posição de poder não nomeada, vivenciada em uma geografia social de raça como um lugar confortável e do qual se pode atribuir ao outro aquilo que não atribui a si mesmo. (Piza, p.71)

Assim, convenciona-se denominar branquitude o lugar ocupado pelos indivíduos brancos no sentido de usufruto de privilégios, é um lugar de poder, em oposição a um lugar de submissão e de opressão, relegado às pessoas não brancas. Esses privilégios são de tal forma naturalizados, que normal-

mente não são percebidos por seus titulares. Poucas pessoas brancas se questionam sobre o porquê de nunca terem sido paradas em uma blitz ou o porquê de não serem vigiadas por seguranças em hipermercados.
A branquitude não necessariamente reproduz comportamentos explicitamente racistas e pode inclusive condenar publicamente esses comportamentos (a chamada branquitude crítica), mas posicionar-se contra o racismo vai além de simplesmente condenar atitudes explicitamente racistas, consiste, também, em questionar os próprios privilégios e engajar-se em iniciativas que contribuam para eliminar as desigualdades raciais.

BRANQUIDADE

Os termos branquitude e branquidade foram e estão sendo utilizados para falar da situação de privilégio que o branco detém nas sociedades estruturadas pelas hierarquias raciais. Todavia, alguns autores no Brasil como Edith Pizza estão propondo diferenciar as nomenclaturas.
Assim, para desenvolver o conceito de branquidade, podemos nos basear no livro *Branquidade: Identidade branca e multiculturalismo* organizado pela pesquisadora Vron Ware, o qual reúne os principais estudos sobre a identidade racial branca, principalmente, nos Estados Unidos. Essa obra milita a diferença entre os termos, defendendo a proposta de Ruth Frankenberg para definir o conceito de branquidade enumerando várias pontos para a compreensão do tema, a saber:

> 1. A branquidade é um lugar de vantagem estrutural nas sociedades estruturadas na dominação racial.
>
> 2. A branquidade é um ponto de vista, um lugar a partir do qual nos vemos e vemos os outros e as ordens nacionais e globais.
>
> 3. A branquidade é um lócus de elaboração de uma gama de práticas e identidades culturais, muitas vezes não marcadas e não denominadas, ou denominadas como nacionais ou normativas. Em vez de especificamente raciais.

> 4. A branquidade é comumente redenominada ou deslocada dentro das denominações étnicas ou de classe.
>
> 5. Muitas vezes, a inclusão na categoria branco' é uma questão controvertida e, em diferentes épocas e lugares, alguns tipos de branquidade são marcadores de fronteiras da própria categoria.
>
> 6. Como lugar de privilégio, a branquidade não é absoluta, mas atravessada por uma gama de outros eixos de privilégios ou subordinação relativos; estes não apagam nem tornam irrelevante o privilegio racial, mas modulam ou modificam.
>
> 7. A branquidade é produto da história e é uma categoria relacional. Como outras localizações raciais, não tem significado intrínseco, mas apenas significados socialmente construídos. Nessas condições, os significados da branquidade têm camadas complexas e variam localmente e entre locais; além disso, seus significados podem parecer simultaneamente maleáveis e inflexíveis.
>
> 8. O caráter relacional e socialmente construído da branquidade não significa, convêm enfatizar, que esse e outros lugares raciais sejam irreais em seus efeitos materiais e discursivos. (Frankenberg, 2004, p. 312).

A branquidade diferentemente da branquitude não se enxerga, não consegue ver seus privilégios, e, os credita aos seus méritos ou mesmo aos merecimentos materiais, virtuosos e divinos. A branquidade pode ser ainda, comparada ao conceito cunhado por Cardoso (2010) de branquitude acrítica[7], isto é, branquitude acrítica refere-se ao indivíduo ou coletividade que luta pela manutenção do status de superioridade racial branca. "Apesar do apoio as práticas racistas ou da inação diante delas, a branquitude

7 Cardoso desenvolve duas categorias para situar a branquitude no quadro social: branquitude crítica e branquitude acrítica. A branquitude crítica se associa aos indivíduos e grupos que desaprovam o racismo de forma contundente publicamente o racismo. Essa divisão conceitual é importante por não haver uma homogeneidade entre a população branca.

acrítica pode não se considera racista porque, segundo sua concepção, a superioridade racial branca seria uma realidade inquestionável" (CARDOSO, 2010, p. 63).

Edith Piza, também seguindo Vron Ware propõe uma nova forma de pensar as nomenclaturas, sugerindo que a branquitude seja trabalhada como uma fase de superação da branquidade. Ou seja, a branquitude se enxerga, assim neste estágio a população branca reconheceria seus privilégios e reconhecem a existência do racismo na sociedade, entendem a necessidade de políticas reparatórias.

COR DA PELE

Cor da pele é uma referência à variedade de tons de pele. Existem pessoas de peles bem escuras (pretas) até as peles mais claras (brancas), este fenômeno de ordem genética.

Várias substâncias afetam a formação da cor da pele de diferentes seres humanos, mas a mais importante é melanina, qual é produzida dentro da pele a partir das células denominadas melanócitos, impactando principalmente a constituição dos indivíduos de pele negra.

Ressalta-se, também, que a cor da pele de um indivíduo não é totalmente uniforme, o que é exemplificando pele as palmas das mãos e a sola dos pés.

Do ponto de vista sociologico cor da pele é fundamental nos estudos de *situações raciais* ocorridas no Brasil, em razão de a maioria de as classificações e identificações no país ocorrer mediante as variações da cor da pele dos indivíduos.

Neste contexto, os estudos comparativos de Oracy Nogueira (1985), que teorizam o preconceito utilizando duas modalidades: preconceito de marca e preconceito de origem evidenciam que no Brasil a cor da pele tem uma importância redobrada.

Assim, o fenômeno preconceito de marca, frequente no Brasil, se relaciona diretamente à aparência, isto é, quando toma por pretexto para suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque.

Quanto ao preconceito de origem, peculiar dos Estados Unidos, "basta à suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico-racial para que sofra as consequências do preconceito" (Nogueira, 1985, pp. 79-80 citado em Pinto 2004).

Segundo Pinto (2004) o termo *cor* é um substantivo que se ao ser acrescido de um "de" forma uma locução (de cor), passando a qualificar e a distinguir o homem negro de outros homens: *homem de cor*. Conforme o Dicionário Aurélio, *de cor* "diz-se das pessoas que têm a cor da pele naturalmente escura" (Buarque de Holanda, 1986, p. 476 citado em Pinto 2004). Essa expressão, analisada no seu aspecto histórico e social, revela todo um contexto preconceituoso, que tanto brancos como negros utilizavam e utilizam (com menor frequência na atualidade) para mascarar uma realidade discriminadora, tentando camuflar os conflitos étnico-raciais. Tal adjetivação, "de cor", é então utilizada pelo "branco educado" para manter a etiqueta de relações inter-raciais, tentando evitar as situações de humilhação de indivíduos do grupo discriminado (Nogueira, 1985, p. 83).

Com mais intensidade, nas décadas de 1920 e 1930, ser identificado ou se auto-identificar como "pessoa de cor" também denotava (e denota ainda) uma maneira distinta de ser negro. Àqueles são atribuídas qualidades como: honestidade, bondade, esforço e trabalho, já que, geralmente, são esses negros que reforçam o mito de "negros de alma branca".

Os termos preto ou negro representavam, e ainda representam, para alguns indivíduos brancos ou negros uma dimensão de ofensa, sendo utilizados em situações de conflito (Berriel, 1988, pp. 69-70)[8]. Para o branco, o termo preto ou negro assume um caráter desprezível, utilizado para qualificar a pessoa negra desonesta. O homem de cor se distingue da "negrada": estes tidos como "grupos de indivíduos dados a pândegas ou desordens" (Buarque de Holanda, 1986, p. 1.187).

Ambos os termos, preto ou negro, foram sendo revistos pelas pessoas negras no decorrer de sua caminhada em direção a maior consciência étnica.

8 Ver também Nogueira (1985, nota 27). NOGUEIRA, Oracy. *Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais*. São Paulo, T. A. Queiroz, 1985.

Contudo, do "homem de cor" ao negro, várias classificações de cores coexistem num mesmo contexto histórico-social, sendo utilizadas por negros e brancos. As mais usadas são: moreno, pardo, mulato, escuro, marrom, roxinho e outras[9].

Todavia, nos dias de hoje o termo negro ou preto está sendo amplamente utilizado. Principalmente, pela juventude negra.

COLORISMO

Colorismo ou pigmentocracia significa, de um modo geral, que as discriminações dependem também do tom da pele, da pigmentação de uma pessoa. Mesmo entre pessoas negras há diferenças no tratamento, vivências e oportunidades, a depender do quão escura é ou não a sua pele. Segundo Hélio Menezes, pesquisador do Núcleo de Estudos dos Marcadores Sociais da Diferença da USP, um dos efeitos desse sistema, estruturado pelo racismo, é que pessoas negras com tons de pele mais claros no geral têm acesso a serviços, empregos ou papéis no teatro e no cinema, por exemplo, com maior facilidade do que as pessoas negras de pele mais retinta. Ao mesmo tempo, é como se, nesse sistema, aqueles que possuem menos melanina chegassem mais perto do ideal – a pele branca – enfrentando menores dificuldades para transitar em um mundo no qual os brancos detêm privilégios. Por classificar pessoas negras de acordo com seus tons de pele, conferindo a elas oportunidades desiguais, o colorismo pode reforçar o racismo estrutural fazendo com que pessoas negras de tons de pele mais claros não se identifiquem como tal, utilizando as inúmeras variações historicamente disseminadas no Brasil, para se referir a pessoas negras como multas, morena, morena clara, morena jambo, queimado do sol, entre outras.

9 A questão de classificação de cores é discutida por Pacheco (1986) e Moura (1988). PACHECO, Moema de Poli Teixeira. *Família e identidade racial – os limites da cor nas relações e representações de um grupo de baixa renda.* Rio de Janeiro, Museu Nacional, 1986. MOURA, Clóvis. *Sociologia do negro brasileiro.* São Paulo, Ática, 1988.

DANO MORAL COLETIVO

O dano moral coletivo é a injusta lesão à esfera moral de um dado grupo ou comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos de forma injustificada. No âmbito das ações coletivas ajuizadas pelos Ministérios Públicos são postuladas indenizações pelos danos morais causados à coletividade e esses valores de condenação são revertidos à sociedade através de destinação a Fundos ou projetos sociais (Lei 7347/85, art. 5º). Quando as empresas praticam discriminação racial contra trabalhadores respondem em inquéritos civis ou ações civis públicas pelos danos morais coletivos, pois tais práticas representam uma lesão aos princípios fundamentais do Estado democrático, produzindo danos à população negra e a toda sociedade.

DANO MORAL INDIVIDUAL

Dano moral individual é quando ocorre ofensa aos direitos da personalidade da pessoa humana, tais como: ofensa à sua honra, sua intimidade, imagem, dentre outros, o qual incide sobre uma pessoa considerada em sua individualidade. Nesse sentido, o trabalhador ou trabalhadora afetada por um ato discriminatório no âmbito empresarial, independentemente da lesão coletiva que atinge à sociedade, pode pleitear individualmente indenização pelos danos morais suportados na sua esfera individual, tendo sido afetada sua imagem, honra e dignidade.

DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO

O direito antidiscriminatório está consubstanciado em conjunto de normas internacionais e nacionais, pautadas principalmente nas declarações de direitos humanos, que preveem medidas para minimizar vulnerabilidades de grupos sociais que sofrem discriminações em razão de suas condi-

ções específicas[10]. GALINDO (2015) alindo define o direito antidiscriminatório como[11]:

> "conjunto de medidas jurídicas em âmbito constitucional e infraconstitucional que almeja reduzir a situação de vulnerabilidade de cidadãos e grupos sociais específicos através da proibição de condutas discriminatórias pejorativas, a exemplo da criação e manutenção de privilégios injustificáveis à luz das contemporâneas teorias da justiça, e, por outro lado, implementar, quando necessário, políticas públicas de discriminação reversa ou positiva, sempre no sentido de promover tais grupos e cidadãos a uma situação de potencial igualdade substancial/material, políticas estas normalmente transitórias até que se atinja uma redução significativa ou mesmo extinção da vulnerabilidade em questão".

Como desdobramento da proibição de ações de discriminação negativa ou pejorativa há, por exemplo, as diversas formas de combate ao racismo e à homofobia no plano de se impedir acesso aos mesmos bens jurídicos por parte de pessoas socialmente discriminadas por essas razões, a exemplo de importantes decisões como o paradigmático acórdão do STF na Ação Di-

10 "Com relação ao direito de antidiscriminação, registre-se o conjunto de normas jurídicas estampadas em muitos e esparsos documentos jurídicos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (DUDH), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todos as formas de Discriminação Racial, de 1965 (CEDR), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966 (PIDCP), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (PDESC), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 (CEDM), a Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989 (CDC) e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, de 2006 (CDPD)." Rios. Roger Raupp; Leivas, Paulo Gilberto Cogo; Schäfer. Gilberto. DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO E DIREITOS DE MINORIAIS: PERSPECTIVAS E MODELOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVO. Rev. direitos fundam. democ., v. 22, n. 1, p. 126-148, jan./abr. 2017

11 GALINDO, Bruno: "O direito antidiscriminatório entre a forma e a substância: igualdade material e proteção de grupos vulneráveis pelo reconhecimento da diferença", in: Direito à diversidade (orgs.: FERRAZ, Carolina Valença & LEITE, Glauber Salomão). São Paulo: Atlas, 2015, p. 51. Cf. tb. MARTÍNEZ, Fernando Rey: "La discriminación multiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", in: Revista Española de Derecho Constitucional, nº 84. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2008, pp. 252ss.

reta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.277, quando o tribunal decidiu pela constitucionalidade das uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo.

Em relação à promoção de ações de discriminação positiva, há a necessidade de políticas públicas que viabilizem o acesso dessas pessoas a bens jurídicos diversos, corrigindo desigualdades concretas por meio de medidas de justiça corretiva,. Aqui, evoca-se, mais uma vez, uma importante decisão da corte suprema brasileira, quando decidiu pela constitucionalidade das políticas de ação afirmativa referente às cotas raciais no acesso à universidade pública, em mais um acórdão paradigmático, desta vez na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186.

O Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288/2010 estabelece expressamente em seu artigo 4º e 39, a obrigação do Estado brasileiro em promover ações afirmativas para inclusão da população negra no trabalho, com medidas específicas para o setor público, bem como iniciativas na iniciativa privada para a adoção de tais medidas.[12]

12 Art. 4° A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:
I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;
II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;
III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;
IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;
V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;
VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;
VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.
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.
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.adas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.

Em relação aos meios de comunicação estabelece nos artigos 44 a 46[13] que a produção veiculada deverá valorizar a herança cultural e participação da população negra na história do país, além de estabelecer obrigatoriedade para oportunidades de emprego para profissionais negros na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e salas cinematográficas.

DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA

A discriminação direta ocorre quando se estabelece um tratamento desigual fundado em razões arbitrárias e desmotivadas e se atribui a outrem um tratamento menos favorável do que se atribui a outro em situação que possa ser comparada.

A discriminação indireta acontece quando se confere um tratamento formalmente igual, mas que, no resultado, traduz-se em efeito diverso sobre

13 Art. 43. A produção veiculada pelos órgãos de comunicação valorizará a herança cultural e a participação da população negra na história do País.
Art. 44. Na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas, deverá ser adotada a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística.
Parágrafo único. A exigência disposta no caput não se aplica aos filmes e programas que abordem especificidades de grupos étnicos determinados.
Art. 45. Aplica-se à produção de peças publicitárias destinadas à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas o disposto no art. 44.
Art. 46. Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional, as empresas públicas e as sociedades de economia mista federais deverão incluir cláusulas de participação de artistas negros nos contratos de realização de filmes, programas ou quaisquer outras peças de caráter publicitário.
§ 1º Os órgãos e entidades de que trata este artigo incluirão, nas especificações para contratação de serviços de consultoria, conceituação, produção e realização de filmes, programas ou peças publicitárias, a obrigatoriedade da prática de iguais oportunidades de emprego para as pessoas relacionadas com o projeto ou serviço contratado.
§ 2º Entende-se por prática de iguais oportunidades de emprego o conjunto de medidas sistemáticas executadas com a finalidade de garantir a diversidade étnica, de sexo e de idade na equipe vinculada ao projeto ou serviço contratado.
§ 3º A autoridade contratante poderá, se considerar necessário para garantir a prática de iguais oportunidades de emprego, requerer auditoria por órgão do poder público federal.
§ 4º A exigência disposta no caput não se aplica às produções publicitárias quando abordarem especificidades de grupos étnicos determinados.

determinado grupo, acarretando desigualdade. Existe a discriminação indireta sempre que disposição, critério ou prática considerado neutro venha a ensejar o atribuir a pessoas de uma determinada origem étnica ou racial uma desvantagem quando comparada com outras pessoas.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, tratado internacional de direitos humanos adotado pela Assembleia das Nações Unidas, define discriminação racial como:

> "toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública".

Discriminação étnico-racial é a manifestação comportamental declarada do preconceito étnico-racial e da doutrina racista. A definição de discriminação étnico-racial assemelha-se, em última análise, à definição de racismo que, segundo Jones (1973, p. 105), é o

> resultado da transformação de preconceito racial e/ou etnocentrismo, através do exercício de poder contra um grupo racial definido como inferior, por indivíduos e instituições, com o apoio, intencional ou não, de toda a cultura.

Segundo Pinto (2003), talvez a única distinção entre ambos os conceitos reside no fato de a discriminação étnico-racial ser precedida por ações racionalizadas e intencionais, ao passo que o racismo pode fazer parte dos valores ideológicos partilhados em sociedade, sem ser claramente explicitado. Assim, os indivíduos, ainda que não tenham intenções racistas, podem manter práticas racistas através das instituições que fazem uso des-

sa ideologia por meio da cultura. Por exemplo: o sistema educacional, por meio dos livros didáticos, propaga a inferioridade étnica e de gênero; e os professores dele participam, mesmo não sendo necessariamente racistas e sexistas.

ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

Trata-se de Lei especial, um marco no reconhecimento dos direitos da população negra, afirmando a necessidade de combate ao racismo e reparação pelo Estado brasileiro, no que diz respeito a políticas afirmativas para a garantia de direitos historicamente negados aos negros e negras, que compõe a maioria da população brasileira. O Estatuto foi promulgado em 20 de julho de 2010, Lei nº 12.288, constitui fruto da luta história dos movimentos negros por igualdade de oportunidades, consolidando, nesse instrumento legal, um conjunto de regras e princípios jurídicos para a coibir a perpetuação do racismo estrutural, estabelecendo políticas para diminuir as desigualdades sociais decorrentes do processo de negação e exclusão de direitos à população negra, submetida a mais de 300 anos de escravização, sem reparação efetiva por esse crime de lesa-humanidade até os dias atuais.

De autoria do Senador Paulo Paim, a Lei nº 12.288/10 em seu artigo 1º estabelece como objetivo[14]:

> "combater a discriminação racial e as desigualdades raciais que atingem os afro-brasileiros, incluindo a dimensão racial nas políticas públicas desenvolvidas pelo Estado".

14 No Estatuto da Igualdade Racial discriminação racial é definida pelo referido texto legal como "toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo, ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais" (artigo. 1º, § 1º). Já desigualdades raciais, por sua vez, são definidas como "situações injustificadas de diferenciação de acesso e gozo de bens, serviços e oportunidades, na esfera pública e privada".

Segundo o autor do projeto[15]:

> "Não queremos a cultura afro-brasileira vista, sentida e experimentada somente nas práticas religiosas, música ou alimentação. Queremos a cultura do negro inserida nas escolas, no mercado de trabalho, nas universidades, pois o negro faz parte do povo brasileiro. Cultivar as raízes da nossa formação histórica evidentes na diversificação da composição étnica do povo é o caminho mais seguro para garantirmos a afirmação de nossa identidade nacional e preservarmos os valores culturais que conferem autenticidade e singularidade ao nosso país. É imprescindível que haja união entre as pessoas, povos, nacionalidades e culturas. Todos os esforços para combater as barreiras discriminatórias são subsídios concretos para a formação de um novo ser humano, capaz de elevar-se à altura de seu destino e evitar destruir a si mesmo."

Transcorridos dez anos da promulgação do Estatuto da Igualdade Racial ainda há muito a ser realizado para efetivação dos direitos nele previstos, a exemplo da igualdade de oportunidades no trabalho, mediante ações afirmativas pelo setor de atividade empresarial, implementação da educação antirracista nas escolas, representatividade negras no setor audiovisual, entre outros direitos nele previstos. É importante dizer que as cotas raciais na universidade constituem importante política em desenvolvimento, a partir das ações e diretrizes previstas no Estatuto da Igualdade Racial, com impactos positivos na transformação social e acesso de jovens negros e negras à formação acadêmcia, muito embora ainda sejam grandes os desafios nas políticas de ações afirmativas para efetiva igualdade de oportunidades no acesso à educação e no mercado de trabalho para a população negra.

15 SIMÃO, Calil (Coord.). Estatuto da Igualdade Racial. Leme: J.H. Mizuno, 2011, p. 11.

ESTEREÓTIPO

Os estereótipos constituem construções subjetivas pautadas em preconceitos, reproduzidos no imaginário ou inconsciente coletivo sem qualquer análise crítica, de forma pejorativa em relação a grupos, situações ou pessoas. Partem de uma generalização apressada, tomando como verdade universal algo que foi observado (interpretação subjetiva) em um ou alguns indivíduos. Traduzem-se em generalizações sobre características ou comportamentos dos outros, que frequentemente se transformam em estigmas.

ETNIA

Pode ser conceituada como o sentimento de pertencer a determinado grupo com o qual os indivíduos partilham a mesma língua, tradições e território. Trata-se de características marcantes que, de inúmeras maneiras, acabam tornando-se pontos basilares da construção identitária do indivíduo, definindo certos aspectos da convivência social da população que constitui o grupo étnico.

O conceito de etnia não pode ser utilizado com sinônimo de raça, principalmente, considerando ao passado do conceito raça associado principalmente a biologia. Etnia vincula-se a dimensão cultural e política.

Assim, as categorias etnia e etnicidade são entendidas como conceitos relacionais e situacionais, que se constroem dentro de um contexto específico de conflito étnico.

Nesse sentido, considerando a realidade brasileira, etnia, grupo étnico e etnicidade remetem-nos a construções sociohistóricas que surgem e são estimuladas pelas relações de exclusão e inclusão, que têm como base o racismo e como resultado as discriminações, sejam elas no mercado de trabalho, em salários diferenciados, na exclusão da política, ou em outros.

ETNICIDADE

O conceito de etnicidade foi construído historicamente e de forma mais significativa no período pós-guerra, diante da "repugnância ética às doutrinas raciais nazistas" (STOLCKE, 1991, p. 106). O peso ideológico-político das discriminações raciais levou muitos acadêmicos a evitarem o termo *raça* e substituí-lo por *etnia* (STOLCKE, 1991; SEYFERTH, 1987, p. 436-487).

O texto canônico de Fredrik Barth (1976), *Los grupos étnicos y sus fronteras*, tem embasado os estudiosos dos conceitos de etnia, etnicidade e grupos étnicos. Etnicidade refere-se à pertença e/ou identificação com um grupo étnico. Ou seja, ao grau de conformidade dos membros de determinada coletividade às normas de participação social ao grupo de referência. A essa dimensão objetiva de etnicidade se somará à subjetiva: a constituição de uma identidade étnica como processo contrastivo (CARDOSO DE OLIVEIRA, 1976 citado em Pinto).

Por esse motivo, etnicidade fornece ao sujeito uma ligação direta com o passado por meio da ideia de continuidade, que é mantida na perpetuação das tradições e dos sentidos que elas carregam.

FEMINISMO

O feminismo é um movimento social constituído em sua maioria por mulheres, todavia, existem homens feministas. Assim, é oportuno frisar que feminismo não é o oposto do machismo, pois não visa oprimir o sexo masculino, como historicamente o machismo o faz, enquanto uma construção social que promove e justifica atos de agressão e opressão contra as mulheres. Portanto o objetivo último do feminismo é construir uma sociedade que ofereça igualdade de condições entre os dois gêneros.

Estudiosas e estudiosos do tema, numa epistemologia eurocêntrica, apontam o seu surgimento no pós Revolução Francesa, com fortalecimento na Inglaterra, no século XIX, e depois nos Estados Unidos no começo do século XX.

Destaca-se nesse processo histórico a ação Olímpia de Gouges[16], a qual durante os anos iniciais da Revolução, lutou pela emancipação dos direitos das mulheres, defendendo, principalmente, o direito das mulheres de participar ativamente da política. Em 1791, lançou a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã em contraposição à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na qual criticava as desigualdades existentes entre os gêneros.

O movimento feminista inglês centrou-se, prioritariamente, na luta pela igualdade de condições de trabalho nas indústrias inglesas. No começo do século XX, o movimento espalhou-se para os Estados Unidos e teve como principal bandeira de luta a questão sufragista, ou seja, o direito ao voto.

Do movimento sufragista no Reino Unido, destacam-se os nomes de Emmeline Pankhurst e de Emily Davison.

No caso do Brasil, o movimento sufragista foi encabeçado por Bertha Lutz, que liderava a Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF). O ativismo das sufragista no Brasil fez com que as mulheres tivessem o direito ao voto decretado em 1932.

A partir da década de 1960, o feminismo iniciou uma nova fase, muito influenciada pelo contexto de agitação social com as jornadas de 1968 e o surgimento do movimento hippie. O destaque dado, ao que chamamos a segunda onda foi à domesticidade das mulheres, ou melhor, a questão da subordinação ao homem. Prontamente, passaram a discutir que o vivido de forma privada era uma consequência estrutural que envolvia os sistemas econômicos, culturais, políticos e sociais. Essa fase vai até a década dos 1990, marcando conquistas importantes no Brasil, no âmbito das políticas públicas como a implementação das Delegacias das Mulheres.

Na década dos anos de 1990 tem inicio terceira onda do feminismo, visando à superação das definições essencialistas da feminilidade, que colocavam um peso maior nas experiências das mulheres brancas de classe mé-

16 Olímpia de Gouges nasceu 7 de maio 1748 em Montauban-França. Ela era girondina e por suas críticas ao governo imposto pelos jacobinos na época do Terror, foi presa, julgada e sentenciada à morte. Olímpia foi guilhotinada no dia 3 de novembro de 1793, aos 45 anos. Os relatos afirmam que, ao subir no cadafalso para sua execução, Olímpia soltou a seguinte frase: "A mulher tem o direito de subir ao cadafalso, ela deve ter igualmente o direito de subir à tribuna."

dio-alta. Principalmente, as mulheres negras norte-americanas refutaram a ideia da existência da sisterhood, e reivindicaram o reconhecimento de sua própria história, bem como, a existência de outras histórias, pois as mulheres são de "muitas cores, etnias, nacionalidades, religiões, e origens culturais distintas ". O valor dado é a experiência e micro história e a micropolítica. Entre as feministas negras destacam-se Gloria Anzaldua, bell hooks[17], Cherrie Moraga, Audre Lorde, Angela Davis, Maxine Hong Kingston, entre outras, que questionaram e reivindicaram espaço na luta feminista para a consideração de subjetividades relacionadas à raça.

No Brasil toma destaque esse momento importante com a atuação de mulheres feministas negras como Lélia Gonzales, Sueli Carneiro, Edna Roland. Ressalta-se também a construção de políticas públicas específicas a partir, também da atuação de movimentos negros, de mulheres negras e organizações não governamentais, especialmente a partir dos anos 2000, após a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial, a instituição da SEPPIR, hoje extinta.

FEMINISMO NEGRO

As primeiras teorias feministas pensavam a mulher como uma categoria una, ignorando as diferentes experiências de ser mulher: mulher negra, mulher operária, mulher indígena, mulher trans, mulher com deficiência, entre outras. Assim, o feminismo liberal no final do século XIX abarcava, em sua essência, a mulher branca, preocupada em defender igualdade de direitos em relação à propriedade e à participação na vida pública (notadamente direito ao voto e ao trabalho). A mulher negra, em especial no contexto das Américas, nunca esteve na posição de lutar para estar "fora de lar", pois sempre esteve no espaço de trabalho, contudo, em situação de opressão e superexploração, principalmente no trabalho doméstico, e

17 Bell hooks nascida Gloria Jean Watkins, em 25 de setembro de 1952 em Hopkinsville. Inspirada em sua bisavó adotada o nome "bell hooks" escrito em minúscula para enfocar conteúdo da sua escrita e não à sua pessoa. Dessa forma, a escrita de seu nome em letra minúscula configura-se, sobretudo, como um ato político.

isso dentro do espaço privado das mulheres brancas. A mulher negra, desde o período de escravização sempre esteve em luta e resistência, embora não considerada na organização do feminismo eurocêntrico esta trajetória de luta por liberdade e direitos.

O feminismo negro, que, no Brasil, ganha força na década de 70, vem repensar as teorias e reivindicações do feminismo hegemônico, para trazer a perspectiva da mulher negra, que ainda hoje se encontra na faixa de renda mais baixa e ocupando as funções menos qualificadas no mercado de trabalho. O reconhecimento de que o trabalho da mulher negra foi e é fundamental para o ingresso e permanência da mulher branca no mercado de trabalho, é uma das análises que demonstra como o feminismo, que se pretendia universalizante, não considerava os distintos níveis de opressão enfrentados pelas mulheres negras.

O feminismo negro foi uma proposta pensada por mulheres negras norte-americanas como Angela Davis, Bell Hooks, Kimberlé Williams Crenshaw, Patricia Hill Collins, Audre Lorde. No âmbito da América Latina destacam-se os nomes de Mara Viveros, Ochy Curiel, Sérgia Galván, Epsy Campbell entre outras. No Brasil temos como destaque: Sueli Carneiro, Jurema Werneck, Lélia Gonzalez, Luiza Bairros, Edna Roland, Beatriz Nascimento, Rosalia de Oliveira Lemos, Djamila Ribeiro.

Além da desigualdade salarial e não acesso a direitos, as mulheres negras enfrentam um complexo panorama de dificuldades, que não faz parte da realidade da maioria das mulheres brancas: a falta de representatividade na mídia, a desvalorização de sua imagem, a hiperssexualização de seu corpo, a violência cotidiana (inclusive violência policial, acompanhada do medo constante de perderem filhos e familiares em confrontos), a solidão nos relacionamentos associadas à responsabilidade familiar pelo sustento e cuidados dos filhos e familiares.

A partir da consciência trazida pelo feminismo negro sobre as questões específicas das mulheres negras, é possível (re)pensar novos paradigmas, desnaturalizar práticas e problematizar acerca da ausência de representatividade das mulheres negras (maioria populacional no nosso país, mas minoria

absoluta quando se fala em presença na mídia, em altos cargos, na política ou na academia), de forma a buscar meios de corrigir essas distorções.

GÊNERO

Gênero é uma categoria analítica que visa a desnaturalização de um fenômeno que encerra a tentativa de justificar política e ideologicamente as desigualdades sociais com base no sexo. É na década de 1980 que essa questão passa a ser abordada de modo sistematizado, com as contribuições do próprio movimento feminista e de diferentes disciplinas, como a biologia, a antropologia, a psicologia e a sociologia.

Para Joan Scott (1990, p. 14-19), "gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos". Gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações do poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um único sentido. Como elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas, o gênero implica quatro elementos: o primeiro está relacionado aos símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações simbólicas. O segundo lugar estão os conceitos normativos, que põem em evidência as interpretações do sentido dos símbolos. Esses conceitos estão expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas, que afirmam de maneira categórica e sem equívocos o sentido do masculino e do feminino. O terceiro aspecto das relações de gênero é o desafio da nova pesquisa histórica. É fazer explodir essa noção de fixidez, é descobrir a natureza do debate ou da repressão que produz a aparência de uma permanência eterna na representação binária do gênero. O quarto aspecto do gênero é a identificação subjetiva. A psicanálise fornece uma teoria importante para a reprodução do gênero, uma descrição da transformação da sexualidade biológica.

GRUPO ÉTNICO

Para Barth as categorias étnicas são uma "forma de organização social", a situação na qual "os atores utilizam as identidades étnicas para categorizar a si próprios e a outros, no propósito de uma interação" (Barth 1976:15).

Barth (1976, p. 11), classifica uma população como grupo étnico quando: a) principalmente através de meios biológicos se reproduz (ou se autoperpetua); b) compartilha valores culturais fundamentais realizados em formas culturais, cuja unidade é evidente; c) perfaz um campo de comunicação e interação; d) é formado por um grupo em que seus membros se identificam a si mesmos, e são identificados por outros, como constituindo uma categoria distinguível de outras categorias, estas pertencentes a uma mesma ordem.

O conceito estende-se às relações de alteridade entre grupos étnicos diferentes, pois esses grupos se percebem de forma diferente dos demais e, da mesma forma que são percebidos, também como grupo distinto por outros grupos. É nesse ponto que a relação de alteridade insere-se.

MULHERISMO

Mulherismo é uma tradução do termo *Womanism*. Basicamente, essa perspectiva teórica emerge a partir das construções de duas intelectuais negras como critica ao feminismo e mesmo ao próprio feminismo negro, isto é, Alice Walker a partir de 1983 e e de Cleonora Hudson-Weems a partir de 1995. Walker faz uma analogia importante: *womanism is to feminism as purple is to lavender*. Podemos traduzir essa frase da seguinte forma: o mulherismo está para o feminismo como o roxo está para o lilás.

Nessa concepção, a cor lilás estaria representando a luta das mulheres brancas, como luta a partir destas perspectivas, sem as diferenças de classe e classe. Para Alice Walker as mulheres negras compartilham em suas experiências de vida múltiplas opressões, destacando classe, raça e gênero. Assim, podemos deduzir que analogia trazida se refere à bandeira roxa

como reivindicação das "mulheres negras", como as experiências retratadas em seu livro a "Cor Púrpura"

Cleonora Hudson-Weems, seguindo o caminho de Walker, vai além, para compreender o mulherismo africano como possibilidades de visibilizar a experiência das mulheres negras que se definem em um tempo longo de opressão: a escravidão. Mas, sobretudo, falar das experiências e necessidades das mulheres africanas, trazendo a necessidade de se trabalhar o empoderamento racial centrado na família, indicando como pilares: a harmonia com os homens, flexibilidade de papéis, autenticidade, irmandade genuína, compatibilidade masculina, reconhecimento, ambição, nutrição (no sentido de cuidar de alguém), força, respeito aos idosos, maternidade, espiritualidade entre outros.

Resumindo, o mulherismo busca a transformação social ancorando-se nos problemas cotidianos e experiências das mulheres negras, incluindo mulheres de outras minorias, bem como outras pessoas socialmente excluídas.

INJÚRIA RACIAL

A injúria racial é considerada um crime contra a honra e consiste na ofensa à dignidade ou decoro de alguém, utilizando-se elementos referentes à raça ou cor. É uma espécie de injúria qualificada e sua pena varia entre 01 (um) a 03 (três) anos de prisão e multa, prescrevendo, portanto, em 08 (oito) anos, conforme o artigo 109, IV do Código Penal.

O bem jurídico tutelado no caso de injúria racial é a honra subjetiva do ofendido, por isso é um crime de ação penal pública condicionada à representação, ou seja, o crime só é processado mediante iniciativa do ofendido. Além da ação penal, a injúria racial pode suscitar um processo cível e cabe indenização. O injuriado pode pedir indenização por danos morais.

O crime de injúria racial prescreve em 08 (oito anos) enquanto o crime de racismo é imprescritível, além de ser passível de fiança enquanto o racismo é inafiançável.

Exemplo de injúria racial: chamar uma pessoa negra de macaco. No caso, a ofensa foi direcionada exclusivamente à pessoa.

INTERSECCIONALIDADE

Falar em interseccionalidade significa analisar os vários sistemas de opressão existentes em nossa sociedade, conforme argumenta Kimberlé Williams Crenshaw , principalmente articulando raça, gênero e classe. Muito embora referida autora tenha cunhado o termo "intersecionalidade" tais questões já vinham sendo discutidas muito antes da definição por Lélia Gonzalez, no Brasil, e Angela Davis, nos Estados Unidos, entre outras autoras.

Ao tratar de maneira separada esses recortes de discriminação, perdem-se de vista os elementos de intersecção (os pontos de contato) entre essas formas de opressão, ao mesmo tempo em que se deixa de focalizar as diferenças existentes entre elas. Por exemplo, a discriminação racial muitas vezes está associada à discriminação relativa à classe social, porque boa parte da população negra no Brasil pertence às classes mais pobres, mas o racismo não é exclusivo das classes pobres, tanto que é comum o relato de pessoas negras de classe média ou alta que são barradas em prédios de luxo ou confundidas com trabalhadores mais humildes dos locais que frequentam (a persistente discriminação na indicação do "elevador de serviço").

A perspectiva da interseccionalidade consiste em uma análise macro, que aponta para o fundamento das opressões, as quais podem ter origem no sistema econômico, no racismo, no sexismo, no patriarcado, e compõem um feixe de obstáculos à igualdade. Pensar as opressões na perspectiva da interseccionalidade é não se contentar com o afastamento de apenas uma das camadas de opressão, é buscar combater todos os entraves ao acesso a direitos humanos.

POLÍTICA DE EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS

Trata-se de ações que visam a promover a igualdade de oportunidades, a eliminação de critérios e valores baseados em preconceito e discriminação quando da oferta de emprego, da seleção de candidatos, da contratação, da indicação/escolha de profissionais para o exercício de funções de gestão e de liderança, e tudo o mais relacionado aos profissionais que exercem atividades na empresa, considerando também as relações intersubjetivas.

Pode ser concebida como um espaço de debates, trocas de experiências, diálogos, coletas de dados e estatísticas com viés na diversidade e na equidade, para um aprimoramento da prática e da política empresarial. Para tanto, deve-se atentar ao perfil da empresa e seus profissionais, com vistas à implementação de práticas voltadas ao ingresso, permanência e ascensão na carreira e progressão profissional, amparados na não discriminação de raça no ambiente e no mercado de trabalho.

Tem amparo no capítulo V do Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288/2010, no fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho, dentre outros princípios e valores, em especial no tratamento isonômico e não discriminação, haja vista a desigualdade real existente no acesso a cargos, empregos e funções pela população negra no Brasil, como apontam indicadores sociais a exemplo da PNAD/IBGE, que revela desigualdade salarial de 70% entre brancos e negros, bem como predominância de pessoas negras no trabalho informal, entre os desempregados e nas funções de mais baixa renda.

PRECONCEITO

Conceito ou opinião formado antecipadamente, sem levar em conta fatos que os contestem. Trata-se de atribuir-se de forma pré-concebida sobre uma pessoa, situação, crenças, sentimentos ou fato, sem fundamento lógico e que, muitas vezes, traduzem intolerância e agregam raiva e hostilidade na sua manifestação. Pode ser entendido como um conceito

preestabelecido ou antecipado sobre indivíduos, grupos religiosos, grupos étnicos, comportamentos sexuais, dentre outros. Esse conceito pode ser favorável ou desfavorável a indivíduos e grupos. Todavia, percebe-se, historicamente, que inerentes ao termo preconceito estão idéias e opiniões inexatas, negativas e sem fundamento, sobre indivíduos e grupos alvo do preconceito.

QUESITO RAÇA/COR

O quesito raça-cor é uma categoria do sistema classificatório empregado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em seus levantamentos domiciliares para a identificação racial das pessoas, o qual é replicado enquanto uma metodologia na coleta de dados de outros registros administrativos da União, a saber nas estatísticas referentes áreas da saúde, educação, segurança pública entre outras. No censo de 1970 os dados do referido quesito não foram coletados, impedindo-se, com isso, a visualização da composição étnico-racial da população brasileira. É importante frisar que, mesmo quando esse dado é coletado, são poucas as tabulações de análises desagregadas por origem étnico-racial ou cor das pessoas, que são divulgadas. Tal procedimento sugere que os órgãos oficiais ainda tendem a incorporar a ideologia da democracia racial brasileira, sem análise dos dados étnico-raciais, em relação a questões a direitos sociais, o que acarreta a invisibilidade negra nos dados oficiais e, em decorrência, na promoção de políticas públicas.

A oficialização desses dados como política pública, na década de 80, teve participação protagonista das mulheres negras, em torno da questão saúde, as quais reinvindicavam junto a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo,[18] que a informação sobre raça-cor integrasse o Sistema Municipal de Informação de Saúde. Nesse sentido, a Secretária Municipal de Saúde da Cidade de São Paulo se tornou o primeiro órgão de saúde no Brasil a re-

18 O quesito cor foi introduzido em São Paulo pela Portaria nº 696, de 30 de março de 1990, a partir de proposta apresentada por organizações do Movimento Negro.

gistrar a cor dos usuários entre os anos de 1990 a 1993. Outras prefeituras implementaram esse tipo de serviço como a Prefeitura de Belo Horizonte que introduziu o quesito cor em 1996. Todavia, nem sempre é efetivo o registro, necessitando de mobilização da sociedade e dos órgãos de defesa, a exemplo, da recente ação ajuizada pela Defensoria Pública da União, para consideração dos dados étnicos-racias nos levantamentos de casos de diagnóstico e mortes causadas pelo COVID19.

A Presidência da Republica, por meio do Programa Nacional de Direitos Humanos, divulgado em 13 de maio de 1996, propôs a inclusão do quesito cor, como uma ação de curto prazo, além de apoio às ações desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho Interministerial para Valorização da População Negra[19]. As informações oficiais referentes ao quesito raça-cor, utilizados pelo IBGE, e que devem constar nos diversos formulários oficiais são: amarela, branca, preta[20], parda[21] e indígena. Os dados referentes as sub-categorias preta e parda quando agregados representam a categoria negro, considerada uma categoria política, por reportar à uma ascendência comum[22].

O quesito cor no sistema de informação de saúde concorre no sentido de viabilizar políticas e ações que promovam melhor qualidade de vida para a população negra, possibilitando a mesma saber como nasce, vive e morre. Assim, pode-se, hoje, saber que a razão da mortalidade materna é maior entre as mulheres negras, bem como, nos possibilita saber os indicadores de mortalidade entre os jovens negros. Acrescente-se que, nos últimos anos, pesquisas importantes foram desenvolvidas nas áreas de educação, de mercado de trabalho e na sáude, propiciando intervenções nos dese-

19 Em 1996, o quesito cor foi incluído no Sistema de Informações sobre Mortalidade e no Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos do Ministério da Saúde (*Portaria GM/MS nº 3.947/98*). Também foi implementada 1996 Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH, que institui a coleta desse dado em todo o terretório nacional.

20 O termo preto toma como referência a cor da pele. O importante aqui será fenótipo manifestado por sua pele de cor escura.

21 Por pardo, é centendido como a pessoa que possui ascendência étnica de mais de um grupo, ou seja, mestiça.

22 *O conceito de negro definido pelo Estatuto da Igualdade Racial diz respeito ao* conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga

nhos de políticas públicas para essas áreas. Nesse sentido, cita-se o estudo produzido pelo IBGE no ano 2019, intitulado "Desigualdades Raciais por Cor e Raça no Brasil", apontando dados relevantes sobre as desigualdades que afetam a população negra no trabalho, educação, moradia e acesso a outros direitos fundamentais[23].

Ressaltamos, aqui nas pesquisas e no preenchimento dos formulários oficiais não há mais lugar para o voluntarismo e o achismo. De forma, que devemos abolir os termos mulato(a)[24], morrom, bege entre outros.

RAÇA

O conceito de raça, que é muitas vezes utilizado em uma conotação biologicista ultrapassada, conservadora e sem fundamentação científica, deve ser compreendido hoje como uma construção sócio-histórica, despido de qualquer elaboração com bases biológicas. Raça, entendida nesta perspectiva, é uma categoria complexa, multifacetada e indispensável ao debate sobre discriminação racial e racismo. E a sua apropriação, sob a perspectiva da totalidade social, se faz premente e necessária no âmbito dos estudos e reflexões acerca do racismo nas sociedades contemporâneas.

Do ponto de vista da biologia genética, a ideia de raça é desprovida de conteúdo de valor científico. A ciência afirma que não existem "raças", no plural, e sim raça. Todas as pessoas descendem de uma única raça: a raça humana.

É importante destacar o ativismo dos movimentos sociais negro e antirracista no processo de abandono da concepção biológica do termo raça e de sua ressignificação como categoria fundamental para análise das relações e desigualdades étnico-raciais[25].

23 https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681

24 Mulata: Palavra de origem espanhola, feminina de "mulato", "mulo" (animal híbrido, resultado do cruzamento de cavalo com jumenta ou jumento com égua). As palavras "mulato" e "mulata" foram usadas de forma pejorativa para os filhos mestiços das escravas que coabitaram com os seus senhores brancos e deles tiveram filhos. Não é por acaso, portanto, que pessoas conscientes dos efeitos do racismo não querem ser denominadas "mulatas" e sim negras.

25 Conceio extraído do CFESS, que entendemos melhor traduzir a concepção contemporânea sobre raça numa perspectiva didática e informativa. http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-

RACISMO

O racismo pode ser definido como uma ideologia que que sustenta a superioridade de certas raças em relação a outras, preconizando ou não a segregação racial ou até mesmo a extinção de determinadas minorias. É a convicção de que existe uma relação entre as características físicas hereditárias, como a cor da pele, e determinados traços de caráter e inteligência ou manifestações culturais. O racismo subentende ou afirma claramente que existem raças puras, que estas são superiores às demais e que tal superioridade autoriza uma hegemonia política e histórica, pontos de vista contra os quais se levantam objeções consideráveis. Ao longo da história, a crença na existência de raças superiores e inferiores foi utilizada para justificar a escravidão ou o domínio de determinados povos por outros

No Brasil, a prática do racismo é crime definido na Lei n° 7.716/89, inafiançável e imprescritível, por imposição da Constituição Federal de 1988 (art. 5º, inciso XLII). A lei define as hipóteses de racismo de forma taxativa, ou seja, não existe crime de racismo que não esteja previsto na Lei. A pena para o ato de racismo varia entre 01 (um) a 03 (três) anos de prisão mais multa.

Ressalta-se, ademais, que a Constituição prescreve que a República Federativa do Brasil deve se reger nas suas relações internacionais pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo (art. 4º, inciso VIII).

O bem jurídico tutelado no caso de racismo é a igualdade, por isso o crime possui natureza mais grave e é de ação penal pública incondicionada. Assim, o processamento do crime compete exclusivamente ao Ministério Público e independe de qualquer inciativa dos ofendidos.

Como exemplo de racismo, podemos citar: impedir um indivíduo de entrar em determinado recinto, pelo fato de ele ser negro. No caso, a ofensa é direcionada a todos os negros,. A ação pode ter sido individual (um negro foi impedido de entrar), mas se estende a todos os demais membros daquele grupo, visto que se a discriminação ocorre em relação ao grupo étnico e não à pessoa individualmente considerada.

RACISMO ESTRUTURAL

Consitui um sistema, um conjunto de práticas sociais, culturais, políticas, religiosas e históricas desenvolvidas e mantidas em uma sociedade de modo a manter e perpetuar hierarquização de um grupo social, mediante a manutenção de dominações, privilégios, legalizações, relações de poder e de submissão. É tipo de racismo que se mantém a despeito de formas de expressão, sentimentou ou manifestação individual de racismo, pois está arraigado na estrutura da vida política, econômica, social e jurídica, fazendo-se necessária, para romper com esta estrutura, a adoção de políticas públicas, práticas institucionalizadas, representatividade social, cultural, normas repressivas, ações afirmativas que tenham por fim dirimir, apaziguar, equalizar as discriminações históricas, as desigualdades econômico-sociais e as injustiças a que submetido o grupo social e/ou étnico discriminado pelo racismo.

RACISMO INSTITUCIONAL

Podemos entender por racismo institucional a política e/ou sistema organizacional/operacional do qual decorrem injustificadamente tratamentos diferenciados, que se traduzem em desigualdades de cunho étnico-racial-cultural, a provocar situações de desvantagem no âmbito de grupos e instituições privadas ou públicas, tais como empresas, órgãos governamentais e políticos, instituições religiosas, instituições de ensino, dentre outras. É considerado uma manifestação e prática de racismo velado e silencioso para manutenção de privilégios de grupos hegemônicos, ao passo que gera obstáculos ao acesso de vantagens, direitos e garantias ao grupo vulnerabilizado.

RACISMO RECREATIVO

É a humorização do preconceito étnico-racial. Exterioriza-se através de piadas, brincadeiras, comentários que refletem valores e ideias da sociedade, tendenciosos a camuflar o racismo e reproduzir estereótipos negativos. Via

de regra são ofensivos à dignidade e à auto-estima, e tem como consequência, ainda que inconscientemente, afirmar a condição de "subalternidade", "inferioridade" e marginalização de grupos desprezados, como ocorre quanto ao povo negro, sua cultura, religião, sua identidade, seus traços, em relação a uma suposta superioridade racial branca.

RACISMO NO TRABALHO

Pode se manifestar por meio de restrições de acesso à vaga, restrições ao desenvolvimento profissional, dificuldades impostas ao convívio ou tratamento injusto em relação à carga de trabalho, salários e ascensão na carreira, fundadas no critério de etnia ou cor. A conduta é inaceitável e ilegal, ensejando a condenação de empregadores em razão da ocorrência de discriminação racial no ambiente de trabalho.

A organização deve se preparar para coibir discriminações explícitas diretas e indiretas, previstas pela legislação, e garantir a seus empregados o que nela está previsto. Deve investir em treinamento e orientações do pessoal envolvido na captação de mão de obra, assim como não tolerar nem minimizar nenhuma expressão de desrespeito por meio de falas, textos, gestos ou atitudes. Ainda, é preciso rever a frequente alegação da falta de qualificação dos trabalhadores negros como justificativa da baixa contratação já que mesmo para funções com baixa ou nenhuma qualificação, a presença de negros é ainda muitas vezes desproporcional. Além de medidas coercitivas devem ser implantadas medidas preventivas, como ouvidoria interna e treinamento, principalmente do corpo gerencial.

Na pesquisa "Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e suas Ações Afirmativas - 2010" (ETHOS, 2010) revelou-se que, nos cargos de direção, o número de brancos é 94,7%, apesar da maioria da população ser negra (censo 2010). De acordo com o IPEA, nas seis principais regiões metropolitanas do Brasil, entre agosto de 2004 e agosto de 2010, a taxa de desemprego dos 20% mais pobres (renda per capita mensal inferior a US$ 100) saltou de 20,7% para 26,27%. O Instituto Ethos (ETHOS, 2010) confir-

mou que a discriminação racial e a baixa qualificação profissional estão na base do desemprego crônico. Quase 80% dos desempregados pertence a famílias de baixa renda e são, na maioria, negros (IPEA). Apesar da redução das desigualdades ao longo das últimas décadas, persistem diferenças significativas nas condições de trabalho, especialmente na remuneração, nas principais capitais do país e para as mulheres negras, cujos salários, em São Paulo e no Distrito Federal, não chegam à metade da do homem branco (DIEESE, 2013)[26].

RACISMO E GÊNERO

O racismo estrutural experimentado na sociedade brasileira não atinge da mesma forma homens negros e mulheres negras. Prova disso é que a brecha salarial existente entre homens e mulheres se acentua mais quando comparamos homens brancos e mulheres negras (conforme dados disponíveis em https://smartlabbr.org). A mulher negra também é a principal vítima de feminicídio27, e é o segmento da população com a menor renda. Ao mesmo tempo, as mulheres negras são a maioria das chefes de lares no país, o que contribui para sua exclusão social: únicas responsáveis pelos filhos e demais membros da unidade familiar, sua renda sustenta em geral muito mais pessoas do que a renda de uma mulher branca na mesma situação de monoparentalidade.

Ou seja, o racismo se associa ao preconceito de gênero para oprimir a mulher negra, mas, diferente do que ocorre com a mulher branca, a opressão se vale de estereótipos distintos. Para a mulher negra, vige o estereótipo da mulher forte, que não sente dor, aguenta tudo: esse paradigma vai apresen-

26 PINHEIRO, Marília Guimarães; FIGUEIREDO, Ivan Pinheiro de; PEREIRA, Elisandra. Racismo no Ambiente de Trabalho: Aspectos Jurídicos e a Visão da Mulher Negra. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiY3pyRkMrnAhU_K7kGHV6nBrkQFjAIegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fwww.en.wwc2017.eventos.dype.com.br%2Fresources%2Fanais%2F1499478989_ARQUIVO_4188144.pdf&usg=AOvVaw2hu458NgyidMm4bGZ5Ms9_. Acesso em 11/02/2020.

27 (https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/feminicidio-mulheres-negras-sao-as-mais-vulneraveis-no-estado-do-rio-de-janeiro/)

tar reflexos até mesmo em salas de cirurgia, onde já foi provado que mulheres negras recebem doses menos de anestésico, justamente em razão da crença disseminada no sentido de que mulheres negras são "fortalezas".

Do ponto de vista da saúde mental, o dilema é contradizer as expectativas sociais sobre o comportamento da mulher negra: delas se espera docilidade, cuidado, carinho maternal (condizente com a imagem eternizada na literatura, teledramaturgia e cinema, da mãe preta subserviente). Quando a mulher negra é assertiva, é taxada de agressiva, "metida", "saliente" e até "barraqueira".

Já em relação à aparência, a violência pode ser sutil, mas não menos nociva para a autoestima da mulher negra: o ideal de beleza difundido na mídia ainda é o da mulher europeia, de cabelos claros e lisos, pele branca, nariz fino. Imagine-se como é ser uma menina negra e crescer rodeada por objetos que enaltecem uma beleza de paradigma branco: atrizes, cantoras, bonecas. A agressividade dos tratamentos estéticos para alisamento de cabelos é apenas um dos exemplos dos efeitos concretos dessa violência.

Enfrentar o preconceito contra a mulher negra requer esse duplo olhar: enxergar a questão racial, mas também perceber o viés de gênero. As políticas públicas, inclusive ações afirmativas, voltadas à população negra, devem levar em conta a questão de gênero, para que as mulheres negras possam de fato ter acesso às oportunidades que permitirão corrigir as desigualdades hoje tão evidentes.

RACISMO E INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

O Brasil é um país laico, ou seja, sem religião oficial, e que garante a liberdade de culto, conforme o artigo 5º, inciso VI da Constituição, "*É inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias*".

A intolerância em relação às práticas religiosas de origem africana é uma das vertentes do racismo cotidiano no Brasil. A persistência das religiões

de matriz africana se deve à resistência dos povos escravizados e não teve qualquer apoio estatal ou de outras religiões. As religiões afro-brasileiras são a síntese da mistura de várias religiões de diferentes povos, associadas também ao sincretismo (muitas vezes forçado, como meio de sobrevivência da fé). Resultado da falta de valorização e do desconhecimento da história e da cultura africana, atualmente se enfrenta onda crescente de intolerância.

É parte do eurocentrismo a pretensa ideia de que as religiões monoteístas hegemônicas (sobretudo cristianismo e judaísmo) seriam mais "evoluídas" ou racionais do que outras religiões. A incompreensão sobre a representatividade da cosmogonia das religiões de matriz africana dá espaço à exploração de setores intolerantes, que interpretam as entidades a partir de sua própria noção ideal de divindade. Somente o racismo e a falta de conhecimento podem explicar a associação de orixás com "demônios", já que, nas principais religiões afro-brasileiras, a ideia de demônio e inferno não existe.

É fundamental proteger as expressões religiosas afro-brasileiras, pois são importantes manifestações culturais e de fé, que expressam a diversidade do povo brasileiro.

RACISMO E LGBTFOBIA

LGBTfobia caracteriza as práticas de intolerância contra a população LGBT. Essas práticas estão baseadas em ideologias conservadoras patriarcais, as quais defendem que apenas a orientação heterossexual seria "correta", atribuindo a essa orientação caráter biológico e naturalista. Infelizmente, a consequência desse tipo de pensamento têm sido a exclusão social e a prática de crimes de ódio contra a população LGBT. Assim como o recorte de gênero revela uma nocividade maior do racismo em relação às mulheres, a LGBTfobia aparece mais exacerbada em relação às pessoas negras.

A tolerância social em relação a indivíduos LGBT brancos é maior e se traduz em mais oportunidades no mercado de trabalho, além de visibilidade

em setores de mídia. Já em relação a pessoas negras LGBT, o espaço é limitado e a marginalização acaba sendo a regra.

É preciso apurar o olhar para não deixar de perceber como a LGBTfobia se associa ao racismo para criar mais entraves ao pleno acesso das pessoas negras LGBT ao mercado de trabalho formal e à educação, o que necessariamente precisa ser considerado nas políticas públicas voltadas ao trabalho, saúde, educação e qualificação profissional.

SEGREGAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

É uma das práticas discriminatórias e consiste em separar, geograficamente, indivíduos e grupos, utilização de serviços, recusa de empregos, direito de voto e a proibição de miscigenação. Esse tipo de discriminação tem como exemplo mais evidente o *apartheid* na África do Sul, uma prática felizmente já abolida naquele país.

Os conceitos de racismo, discriminação, etnia e segregação racial estão interligados e todos eles são praticados e coexistem no Brasil, ainda que a sociedade brasileira, de forma generalizada, os negue e os amenize, reportando a existência do racismo para a África do Sul, Europa e Estados Unidos, reconhecendo, quando muito, a recorrência de atitudes e comportamentos preconceituosos.

Segreação racial é marcada principalmente, pela ausência de bens e serviços em bairros perificos. Geralmente, faltam escolas de qualidade, postos de saúde e demais políticas públicas.

BIBLIOGRAFIA

BARTH, F. **Los grupos étnicos y sus fronteras.** México: FCE, 1976.

CARDOSO, Lourenço. **Retrato do branco racista e anti-racista**. Disponível em: http://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/viewFile/1279/1055, 2010.

CARONE, Iray e BENTO, Maria Aparecida da Silva (org.). **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2002.

FRANKENBERG, Ruth. **A miragem de uma branquidade não-marcada**. In: WARE, Vron (org.). **Branquidade**: identidade branca e multiculturalismo. Rio de Janeiro: Garamond, 2004, p. 307 – 338.

FERREIRA, Lígia F. **"Negritude", "Negridade" , "Negrícia": história e sentidos de três conceitos viajantes.** USP: Via Atlântica nº 9 jun/2006; 163 - 183. Disponível em: http://www.fflch.usp.br/dlcv/posgraduacao/ecl/pdf/via09/Via%209%20cap12.pdf. Acesso em 11 de janeiro de 2012.

HUDSON-WEEMS, Cleonora. Africana Womanism – O outro lado da moeda. Tradução: Naiana Sundjata Revisão: UNIAPP Publicado em: 22/03/2012 por quilombouniapp. Universidade Autônoma Preta Popular. [online] Disponível em: . Acesso em: 20 mar. 2016.

JONES, James M. **Racismo e preconceito**. São Paulo, Editora da USP, 1973.

OLIVEIRA, Lúcio O. A. **Expressões de Vivência da Dimensão Racial de Pessoas Brancas: representações de branquitude entre indivíduos brancos;** Dissertação de Mestrado. orientação: Dr. Antônio Carlos Chagas. Salvador: 2007. Disponível em: http://www.pospsi.ufba.br/Lucio_Oliveira.pdf. Acesso em: 21 de fevereiro de 2012.

PINTO, Elisabete Aparecida. **Etnicidade, gênero e educação: a trajetória de vida de Laudelina de Campos Mello (1904-1991)**. São Paulo. Editora Anita Garibaldi, 2015.

_____, **Sexualidade na Identidade da Mulher Negra a partir da Diáspora Africana: o caso do Brasil,** Tese de Doutorado, São Paulo: PUC/SP, 2004

._____. **O Serviço Social e a questão étnico-racial: um estudo de sua relação com usuários negros.** São Paulo: Terceira Margem, 2003.

PIZA, Edith. **Adolescência e racismo: uma breve reflexão.** An. 1 Simp. Internacional do Adolescente May. 2005.Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000082005000100022&script= sci_arttext

Piza, Edith. **"Porta de vidro: entrada para a branquitude"**. In: Piza et alii (orgs.). *Psicologia social do racismo.* Petrópolis: Vozes, 2002.

Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH – Fernando Henrique Cardoso, Brasilia – Presidência da República, Secretaria de Comunicação Social, Ministério da Justiça, 1996. file:///C:/Users/Pra%20Bete/Documents/FERNANDO%20HENRIQUE%20CARDOSO/Programa%20nacional%20de%20direitos%20humanos%20-%201996.pdf

NERVELL, J. **A brancura desconfortável das classes médias brasileiras**. In: Raça como retórica: a construção da diferença/ organizadoras Yvonne Maggie e Claudia Barcellos Rezende – Rio de Janeiro, Civilização Brasileira: 2001, p. 245 – 269.

RACHLEFF, Peter. **"Branquidade": seu lugar na historiografia da raça e da classe nos Estados Unidos**. In: WARE, Vron. **Branquidade**: identidade branca e multiculturalismo. Rio de Janeiro: Garamond, (org.) 2004, p. 97 – 114.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica em educação e realidade. Educação & Realidade, Porto Alegre, vol. 16, n. 2, p. 5-22, jul./dez. de 1990.

SOVIK, Liv. **Aqui ninguém é branco: hegemonia branca no Brasil.** In: WARE, Vron. **Branquidade:** identidade branca e multiculturalismo. Rio de Janeiro: Garamond, (org.) 2004, p. 363-386.

STOLCKE, Verena. **Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade.** In: *Cadernos Cândido Mendes, Estudos Afro-Asiáticos.* Rio de Janeiro, n. 20, p. 101-119, jun. 1991.

TORFS, Elisabeth. **Alice walker's womanism: theory & practice.** Masterproef Prof. dr. T. D haen ingediend door. Katholieke Universiteit Leuven Faculteit Letteren Masteropleiding Westerse Literatuur. Leuven 2007-2008.

WARE, Vron (org.). **Branquidade: identidade branca e multiculturalismo.** Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

ANEXOS

LEGISLAÇÃO NACIONAL

Constituição da República Federativa do Brasil

A Constituição Federal de 1988, no seu art. 5° inciso XLII, determina que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito de reclusão nos termos da lei".

Art. 3° Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...). - IV Promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4° - A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: II - prevalência dos direitos humanos; VIII - repudio ao terrorismo e ao racismo

Art. 5° - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a prosperidade...(...). - XLI A lei punirá a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Lei nº 7.716, de 5 de Janeiro de 1989

Para regulamentar a disposição constitucional, em 1989, foi promulgada a Lei n° 7.716, mais conhecida como Lei Caó, em que são definidos os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. A Constituição já era explicita, ao repudiar o racismo como uma prática social, considerando-o crime imprescritível e inafiançável. Além de criminalizar as condutas anteriormente consideradas como contravenção, a Lei Caó criou novos tipos penais e estabeleceu penas mais severas. Pode-se dizer que a Lei possui três grupos de condutas consideradas como crime racial: » Impedir, negar ou recusar o acesso de alguém a: emprego, estabelecimentos comerciais, escolas, hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos esportivos, cabelei-

reiros, entradas sociais de edifícios e elevadores, uso de transportes públicos, serviço em qualquer ramo das Forcas Armadas; » Impedir ou obstar o casamento ou convivência familiar e social; » Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, incluindo a utilização de meios de comunicação social (rádio, televisão, internet etc.) ou publicação de qualquer natureza (livro, jornal, revista, folheto etc.).

Lei nº 8.072, de 25 de Julho de 1990

A Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990 dispõe dos crimes hediondos e considera:

"também hediondo o crime de genocídio previsto nos arts. 1º, 2º e 3º da Lei no 2.889, de 1o de outubro de 1956, tentado ou consumado."

Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995

Art. 1o É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997 (Injúria Racial)

A Lei n° 9.459/1997 ampliou a abrangência da Lei Caó, ao incluir, no artigo 1°, a punição pelos crimes resultantes de discriminação e preconceito de etnia, religião e procedência nacional. Também incluiu, em seu artigo 20, tipo penal mais genérico para o crime de preconceito e discriminação: "Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Ainda, criou um tipo qualificado de injúria no Código Penal (injuria racial), por meio da inclusão do parágrafo 3° ao artigo 140 do Código. Embora a criação do crime de injúria racial não

tenha alterado a Lei Caó, ela provocou grande impacto no processamento dos crimes raciais no país. Como as formas de processamento das ações penais por crime racial e por injuria racial são diferentes, essa dificuldade de classificação de condutas discriminatórias, que, muitas vezes, e intencional, tende a beneficiar a impunidade.

Lei 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial

Em 20 de julho de 2010 foi sancionado pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o Estatuto da Igualdade Racial. Este dispositivo legal foi instituído com o principal objetivo de garantir à população negra a efetiva igualdade de oportunidades na sociedade brasileira, a defesa dos seus direitos individuais e coletivos, além do combate a discriminação e as demais formas de intolerância. Em seu capítulo IV, o Estatuto da Igualdade Racial, doutrina sobre as instituições responsáveis pelo acolhimento de denuncias de discriminação racial e orienta cada pessoa sobre os mecanismos institucionais existentes que tem como finalidade assegurar a aplicação efetiva dos dispositivos previstos em Lei, dispondo, além disso sobre ações afirmativas. Destacam-se os seguintes dispositivos:

(...) Art. 2º É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Art. 3º Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

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

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.

(...)

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

(...)

Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

Sobre representatividade étnico-racial na mídia, o Estatuto prevê capitulo específico, conforme se transcreve:

CAPÍTULO VI
DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Art. 43. A produção veiculada pelos órgãos de comunicação valorizará a herança cultural e a participação da população negra na história do País.

Art. 44. Na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas, deverá ser adotada a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística.

Parágrafo único. A exigência disposta no caput não se aplica aos filmes e programas que abordem especificidades de grupos étnicos determinados.

Art. 45. Aplica-se à produção de peças publicitárias destinadas à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas o disposto no art. 44.

Art. 46. Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional, as empresas públicas e as sociedades de economia mista federais deverão incluir cláusulas de participação de artistas negros nos contratos de realização de filmes, programas ou quaisquer outras peças de caráter publicitário.

§ 1º Os órgãos e entidades de que trata este artigo incluirão, nas especificações para contratação de serviços de consultoria, conceituação, produção e realização de filmes, programas ou peças publicitárias, a obrigatoriedade da prática de iguais oportunidades de emprego para as pessoas relacionadas com o projeto ou serviço contratado.

§ 2º Entende-se por prática de iguais oportunidades de emprego o conjunto de medidas sistemáticas executadas com a finalidade de garantir a diversidade étnica, de sexo e de idade na equipe vinculada ao projeto ou serviço contratado.

§ 3º A autoridade contratante poderá, se considerar necessário para garantir a prática de iguais oportunidades de emprego, requerer auditoria por órgão do poder público federal.

§ 4º A exigência disposta no caput não se aplica às produções publicitárias quando abordarem especificidades de grupos étnicos determinados.

Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003

Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.

LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

O Brasil é signatário de declarações, tratados e acordos internacionais aprovados consensualmente pelos Estados-membros integrantes da ONU, com vistas à promoção dos direitos humanos e do desenvolvimento. Tais tratados internacionais integram o ordenamento jurídico, por força do artigo 5º, §2º, da Constituição Federal.

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).
- Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Civis a Mulher (1948).
- Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953).
- Convenção n 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958).
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965).
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966).
- Convenção n° 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951).
- Convenção Relativa à Luta contra a Discriminação no Ensino (1967).
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969). - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979).
- Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984).
- Convenção sobre os Direitos da Criança (1989).
- Convenção n° 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais (1989).
- Declaração dos Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais Étnicas Religiosas e Linguísticas (1992).
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (1994).

- Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999).
- Declaração e Plano de Ação da Conferência Mundial Contra o Racismo a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (2001).
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007).

PROCURADORIAS REGIONAIS DO TRABALHO (PRTs)	
PRT 1	MPT no Rio de Janeiro – (21) 3212-2000 / 2534-7600
PRT 2	MPT em São Paulo – (11) 3246-7001
PRT 3	MPT em Minas Gerais – (31) 3304-6200
PTR 4	MPT no Rio Grande do Sul – (51) 3284-3000
PTR 5	MPT na Bahia – (71) 3324-3444 / 3324-3400
PRT 6	MPT em Pernambuco – (81) 2101-3200
PRT 7	MPT no Ceará – (85) 3878-8200
PTR 8	MPT no Pará e no Amapá – (91) 3217-7500
PRT 9	MPT no Parará – (41) 3304-9000
PRT 10	MPT no Distrito Federal e em Tocantins – (61) 3307-7200
PRT 11	MPT no Amazonas – (92) 3194-280
PRT 12	MPT em Santa Catarina – (48) 3251-9900
PRT 13	MPT na Paraíba – (83) 3612-3100
PRT 14	MPT em Rondônia e No Acre – (69) 3216-1200
PRT 15	MPT em Campinas – (19) 3796-9600
PRT 16	MPT no Maranhão – (98) 2107-9300
PRT 17	MPT no Espírito Santo – (27) 2125-4500
PRT 18	MPT em Goiás – (62) 3507-2700
PRT 19	MPT em Alagoas – (82) 2123-7900
PTR 20	MPT em Sergipe – (79) 3226-9100
PTR 21	MPT no Rio Grande do Norte – (84) 4006-2800
PRT 22	MPT no Piauí – (86) 4009-6400
PTR 23	MPT no Mato Grosso – (65) 3613-9100
PTR 24	MPT no Mato Grosso do Sul – (67) 3358-3000

Em caso de irregularidades, denuncie!

Acesse o portal do MPT: mpt.mp.br ou pelo aplicativo MPT Pardal, disponível para Android, no Google Play, e IOS, na App Store.

MPT

Ministério Público do Trabalho