



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
Procuradoria Regional do Trabalho 2a Região - São Paulo  
Rua Cubatão, 322, Paraíso, São Paulo/SP, CEP 04013-001 - Fone (11) 3246-7000

**Notícia de Fato nº: 005947.2020.02.000/7 - 108**

**Denunciada: MAGAZINE LUIZA S/A**

**Objeto: 06.01.02.09. Origem, Raça, Cor ou Etnia**

### **INDEFERIMENTO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO**

Trata-se de Notícia de Fato instaurada em razão de denúncia sigilosa em face de **MAGAZINE LUIZA S/A**, com endereço na Rua Amazonas da Silva, 27, Vila Guilherme, São Paulo/SP, CEP 02051-000, noticiando o seguinte:

*“A mídia noticiou que a empresa MAGAZINE LUIZA anunciou que aceitará APENAS candidatos negros em seu programa de trainee de 2021. Tal medida, contudo, é racista e discriminatória, ensejando, inclusive, responsabilização criminal dos envolvidos, nos termos do que prevê o art. 4º, caput, da Lei 7716/89, visto que obsta emprego a pessoas da cor branca em empresa privada. Acerca da questão, indago: se uma empresa anunciasse que APENAS receberá candidatos brancos para um programa de trainee, isso não configuraria racismo??? Sem dúvida que sim. E por qual razão, então, a conduta da Magazine Luiza não haveria de se enquadrar em idêntica situação? Por acaso candidatos brancos devem ser segregados única e exclusivamente por serem brancos???”*

A este **Procurador Titular do 32º Ofício Geral da PRT2**, coube a investigação da presente Notícia de Fato por conexão à Notícia de Fato nº 5944.2020.

**Defiro sigilo da pessoa denunciante.**

**É o relatório.**

Ao analisar o fato denunciado, objeto deste procedimento, em cotejo com as normas constitucionais, legais e internacionais incidentes sobre matéria, **não há como divisar ato ilícito que desafie a atuação do Ministério Público do Trabalho.**

Com efeito, o processo seletivo instaurado pela noticiada, ao reservar as vagas de seu programa de TRAINEE às pessoas negras, **configura louvável exemplo de ação afirmativa destinada a garantir, em igualdade material e real de oportunidades, o ingresso de negros e negras no mercado de trabalho**, grupo populacional este que, muito embora seja majoritário na distribuição do contingente demográfico brasileiro, conforme aponta o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), vem padecendo de desigualdades sociais históricas, em relação à população branca, especialmente no acesso ao trabalho, remuneração e ascensão profissional no mercado de trabalho.

Trata-se, pois, **de legítima política empresarial afirmativa destinada a corrigir referidas distorções históricas de acesso ao trabalho e ascensão no mercado laboral**, decorrentes do vil passado escravocrata brasileiro, cujo processo abolicionista não foi capaz de, passados mais de 100 anos do fim da escravidão negra, promover uma real integração e inserção da pessoa negra na sociedade brasileira, especialmente no acesso ao trabalho digno e emancipador, etapa indispensável para afirmação de qualquer indivíduo como pessoa humana, dotada de dignidade e cidadania.

Conforme consta da Nota Técnica n. 01/2018, expedida pelo Grupo de Trabalho Raça, do Ministério Público do Trabalho, **"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".

Realmente, **o processo seletivo com reserva de vagas às pessoas negras** ora vergastado em sede de denúncia **se insere no contexto de afirmação de uma política empresarial de equidade racial**, entendendo-esta, como um conjunto 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. (...) 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" (Manual do MPT "Ações para Enfrentamento do Racismo na Mídia (Agosto/2020. [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/acoes-para-o-enfrentamento-ao-racismo-na-midia/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/acoes-para-o-enfrentamento-ao-racismo-na-midia/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em 22.09.2020).*

Para além da legitimidade, **a conduta empresarial da denunciada está amparada no artigo 4º da Lei nº 12.288/2010, o denominado ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL, que recém completou 10 anos de existência, e que ainda requer ações mais efetivas e universalizantes do Estado e da sociedade brasileiros na consecução dos objetivos de equidade racial lá previstos.**

Com efeito, o artigo 4º da Lei nº 12.288 assim dispõe:

*"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, dentre outras"*

*(...)*

*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.*

Desse modo, **o programa de trainee 2021 da empresa noticiada, ora contestado, reveste-se de natureza de programa de ação afirmativa** que deverá ser promovido **prioritariamente pelo Estado e pela sociedade, na forma incentivada pelo art. artigo 4º, inciso VII da mesma Lei nº 12.288/2020, a saber:**

*"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:*

*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.*

**Aliás, o art. 39 do Estatuto da Igualdade Racial não somente arrima legalidade às políticas afirmativas de inserção de pessoas negras no mercado de trabalho, como também estimula a prática de ações afirmativas no setor privado, justamente o que fez a ora denunciada. Observe-se:**

*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.**

(...)

**Ademais, referida política empresarial afirmativa vem ao encontro de meta prioritária de atuação do Ministério Público do Trabalho, constante do Mapa Estratégico Institucional 2018/2022, aprovado pela Portaria PGT 2121/2018.**

**Tal meta é, inclusive, materializada por meio do Projeto Estratégico Nacional de Inserção de Jovens Negras e Negros no mercado de trabalho, devidamente aprovado por Portaria do Procurador-Geral do Trabalho (Portaria PGT nº 1059/2019), bem como constitui um dos objetivos do Grupo de Trabalho Raça instituído no âmbito desta Procuradoria Regional, por meio da Portaria PRT2 n. 115/2020.**

**Aliás, o Estatuto da Igualdade Racial, que confere legalidade à política empresarial afirmativa da inquirida, ora questionada, bem como a atuação estratégica do Ministério Público do Trabalho, acima destacada, estão em perfeita consonância com as normas da Constituição Federal de 1988 e, inclusive, com os postulados de Tratados e Convenções Internacionais acerca**

da matéria.

Com efeito, a Carta Magna incentiva as políticas públicas de inclusão social e as ações afirmativas do setor privado, visando a resgatar a cidadania e a dignidade de certos grupos populacionais, excluídos e marginalizados do pacto social.

Como exemplo recente, tem-se a política de financiamento educacional para população de baixa renda (PROUNI) e as cotas étnicas para ingresso em instituições de ensino, chanceladas, ambas, em sua constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 3.330 e ADPF 186), após intenso processo de reflexão viabilizado, inclusive, por meio de audiência pública realizada no pretório Excelso, da qual participaram mais de 30 especialistas.

Ademais, a Convenção Internacional da ONU contra a Discriminação Racial também fornece guarida à política empresarial vergastada na peça de denúncia, sendo contundente e propositiva, ao declarar que medidas de discriminação positiva que visem à diminuição de diferenças não podem ser tidas como discriminatórias

Confira-se o seu art. 1º, §4º:

*"Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais".*

**Destarte, a exemplar política empresarial afirmativa, consistente em processo seletivo do programa de Trainee 2021 reservado às pessoas negras, levado a cabo pela denunciada, insere-se num conjunto de medidas que objetivam enfrentar o racismo estrutural existe na sociedade brasileira.**

Na forma do Manual do MPT "Ações para Enfrentamento do Racismo na Mídia (Agosto/2020. [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/acoes-para-o-enfrentamento-ao-racismo-na-midia/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/acoes-para-o-enfrentamento-ao-racismo-na-midia/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em 22.09.2020), racismo estrutural "constitui 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, sentimentos 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.

E, aqui, em **ordem a evitar incompreensões, má-fé, intolerância e discursos de ódio racial**, faz-se necessário **explicitar a real apreensão conceitual do princípio constitucional da igualdade e da não-discriminação**, a fim de melhor compreender o motivo pelo qual a **adoção de critérios de admissão de reserva de vagas emprego às pessoas negras, em detrimento das pessoas brancas, não se configura como ato discriminatório negativo, a atrair as sanções do ordenamento jurídico brasileiro.**

Neste diapasão, é indene de dúvidas que, na forma da Constituição Federal, todo ser humano, independentemente de raça, orientação sexual, gênero, religião ou outro fator de diferenciação, tem direito à igual consideração, igual tratamento e respeito, sendo, pois, o princípio da igualdade verdadeiramente um axioma. **Trata-se do direito à igualdade perante os demais, sem qualquer tipo de distinções despropositadas e injustas.** Significa, em um sentido formal, o tratamento isonômico dos cidadãos perante as leis do Estado e perante os seus concidadãos.

Porém, ao lado do aspecto formal do princípio da igualdade, há um aspecto material de maior relevância para a promoção das liberdades substanciais e das potencialidades dos indivíduos, vinculado ao conceito de justiça. Significa, por este prisma, tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade, na medida de suas diferenças.

Assim, uma igualdade relacional e justa, em sua acepção material, pressupõe, pois, diferenciações.

Nesse sentido, existem grupos que, por questões naturais, culturais ou por vicissitudes da vida, encontram-se em situação de inferioridade de oportunidades com os demais indivíduos e, com efeito, necessitam ser tratados diferentemente dos demais, em ordem a se garantir a igualdade material e o exercício de prerrogativas idênticas.

Esses grupos devem receber um tratamento distinto dos demais, com olhos voltados para sua (re) inserção social, bem como figurar como alvo de políticas públicas e ações do setor privado, com vistas a superar as disparidades e alcançar

a igualdade real de oportunidades, mediante incentivos específicos ou ações afirmativas.

**E tal tratamento diferenciado, como sói acontecer no processo seletivo, ora questionado, que reserva vagas de emprego à população negra em detrimento da população branca, revela uma discriminação positiva, não caracterizadora de ato ilícito, vez que fundada num fator de diferenciação (raça) plenamente válido, e legítimo, como elemento de reparação histórica da exclusão da população negra do mercado de trabalho digno, da falta de oportunidades de acesso ao emprego, da falta de igualdade de remuneração e dificuldade de ascensão profissional, quando comparado aos índices de acesso, remuneração e ascensão profissional da população branca, conforme a seguir será demonstrado, mediante estatísticas oficiais.**

**Realmente, segundo o estudo “Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil”, divulgado em 2019 pelo IBGE, a população negra representava a maior parte da força de trabalho no país (54,9%) em 2018. A proporção de pretos e pardos correspondiam a cerca de dois terços das pessoas desempregadas (64,2%) e das que trabalhavam menos horas do que gostariam ou poderiam (66,1%).**

**A pesquisa apontou que os negros são os que mais sofrem com a informalidade: em 2018, 47,3% das pessoas ocupadas pretas ou pardas estavam em trabalhos informais, enquanto que este percentual para os brancos era de 34,8%.**

**Ademais, em 2019, apenas 3,68% dos profissionais contratados para cargos em liderança eram negros (pardos ou pretos) no estado de São Paulo. O levantamento foi feito pelo Quero Bolsa, plataforma de vagas e bolsas de estudo no ensino superior, com base nos dados do Cadastro Geral de Empregado e Desempregados (Caged). Foram analisadas todas as contratações de ocupações de direção e gerência de pessoas com diploma de ensino superior. Ao todo, no estado, foram 58.083 admissões desse tipo. Dessas, 2.140 foram de negros (3,68%) e 41.042 (70,66%) de brancos.**

**Em complemento, ressalta-se que uma pesquisa do IBGE mais recente, de 2020, apontou que a população preta foi a que mais sofreu com a desocupação durante a pandemia de Covid-19 (17,8%).**

**Nessa mesma linha, a demonstrar que a população negra deve possuir um tratamento diferenciado no acesso ao emprego, remuneração e ascensão profissional, em razão da desigualdade real de oportunidades de formação e do racismo estrutural, em comparação com a população branca, fruto de um**

processo histórico de exclusão e os dos efeitos deletérios de um processo formal, frágil e mítico de abolição da escravatura, a pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e suas Ações Afirmativas - 2010” (ETHOS, 2010) revelou que, nos cargos de direção, o número de brancos é 94,7%, apesar da maioria da população ser negra (censo 2010).

Aliás, o Instituto Ethos (ETHOS, 2010) confirmou 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)

Não fosse isso, **no tocante à empresa denunciada, vislumbra-se consistir em uma rede varejista de eletrônicos e móveis, fundada na década de 50, com mais de 1.000 lojas em 18 estados do País, e mais de 25.000 empregados (conforme dados do CAGED de 2019), tendo seu CEO, Sr. Frederico Trajano, se manifestado publicamente a respeito do caso, informando que, após efetuarem pesquisa interna, constataram um desequilíbrio entre o número de funcionários e o de lideranças negras dentro da empresa. Aduziu, inclusive, q u e “somos responsáveis por quem selecionamos e promovemos”, e “claramente, se temos 53% da equipe negra e parda e só 16% de negros e pardos em cargos de liderança, há um problema para resolver com uma ação concreta.”**

Trata-se, pois, de discriminação positiva, que está no cerne da ação afirmativa desenvolvida pela ora denunciada e que, portanto, não é sancionada por parte de nossa atual Ordem Jurídica.

Consoante Nota Técnica n. 01/2018, expedida pelo Grupo de Trabalho Raça do Ministério Público do Trabalho, **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.**

Isto porque **a população negra se situa há tempos, conforme estatísticas oficiais acima apontadas, num patamar de evidente desarmonia em relação à pretensão de igualdade de oportunidades de acesso ao trabalho, remuneração e ascensão profissional**, o que justifica e valida o tratamento diferenciado consistente em políticas de reserva de vagas de emprego às pessoas negras, **como meio**



**igualar grupos populacionais, cujas oportunidades de trabalho**, em razão de um processo histórico e colonialista de escravidão e de um mal sucedido projeto estatal de abolicionismo, são materialmente desequilibradas em prol da população branca e em prejuízo da população negra.

Cuida-se, em última análise, de resgatar a dignidade ontológica da pessoa humana negra, negada pela realidade escravocrata e por um processo abolicionista formal e fictício, e por questões de juízos culturais negativos (estigmas sociais, estereótipos culturais etc.), daí decorrentes.

Na maior parte das vezes, as barreiras criadas por preconceitos arraigados na sociedade são suficientes para impedir a aquisição de direitos por parte de pessoas diferentes daquele padrão médio estabelecido consensualmente como normalidade. Essa segregação sutil, conquanto determinante, viola direitos fundamentais e se configura conduta discriminatória, por inadmitir o convívio harmônico das diferenças em uma sociedade pluralista. É justamente a situação dos negros no mercado de trabalho, cuja realidade de desequilíbrio tem raízes estruturais e colonialistas, conforme apontam as estatísticas adrede realçadas.

É exatamente por esta razão, fincada no atendimento aos postulados constitucionais da IGUALDADE MATERIAL, **que o processo seletivo desenvolvido pela denunciada, ao instituir critério de diferenciação de acesso ao emprego baseada na raça, não se configura como prática racista.**

**Com efeito, o racismo, por sua vez, é a identificação, distinção e desprezo do outro por pertencimento a determinado grupo, gênero, origem étnica ou vínculo nacional.** No racismo, avultam o rebaixamento ou a desqualificação negativa ao acesso a direito ou bem.

Nesta seara, conforme prescreve a **Convenção da ONU, sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial de 1965**, a expressão discriminação racial quer dizer: *“toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na 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 políticos, econômicos, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida”*.

Além disso, **é preciso destacar a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho**, plenamente aplicável em solo pátrio, vez que ratificada pelo Estado brasileiro. **Referida Convenção trata sobre discriminação em matéria de emprego e trabalho, qualificando o ato ilícito discriminatório**, em seu art. 1º, como:

1. toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
2. qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em matéria de emprego, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Portanto, o ato discriminatório tido como ilícito, em ordem a atrair a zona de atribuição investigatória e repressiva deste Parquet trabalhista, deve ser perpetrado no âmbito da relação de trabalho, pela **INJUSTA distinção, exclusão ou preferência com base em raça, reduzindo, negativamente, a órbita jurídica de trabalhadores da denunciada, atuais ou futuros.**

No caso em tela, **o ato distintivo** (franqueamento de processo seletivo apenas às pessoas negras) **não tem por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade em detrimento da população branca**, posto que, conforme visto adrede por meio de estatísticas oficiais, **a desigualdade de oportunidades vigentes na sociedade brasileira em prejuízo da população negra, como fruto de processo histórico negro escravocrata e sua abolição mítica, justifica e torna válida e legítima a diferenciação baseada na raça.**

Muito pelo contrário, **o ato distintivo visa a igualar as oportunidades entre a população negra e a branca, diante do que não pode ser qualificado como injusta, negativa e ilícita discriminação, na forma do citado artigo da Convenção OIT n.111.**

Ademais, a política empresarial ora questionada vem ao encontro da **NOTA TÉCNICA 01/2008 do GT de Raça da COORDIGUALDADE/MPT, a seguir destacada:**

*"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 [...]. 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. [...] 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”; 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 (ADPF 186 e ADC 41). (...)* 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, revela-se 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."*

De outra banda, **a Lei nº 7.716/89, ao tipificar os crimes resultantes de preconceito de raça, cor e etc., visa justamente a impedir comportamentos discriminatórios negativos, com negação de igualdade material de oportunidades, o que não impede a materialização de ações afirmativas (discriminação positiva), com base em justos motivos para tal.**

Sobre isso, a espancar qualquer dúvida sobre a legitimidade, legalidade e caráter

exemplar do processo seletivo da denunciada, quanto à reserva de vagas de trainee às pessoas negras, **vale trazer à baila excerto do acórdão do Supremo Tribunal Federal que, ao julgar a política de cotas raciais para acesso ao ensino superior na ADPF 186, assentou entendimento de que as ações afirmativas, antes de se constituírem como práticas racistas, devem ser estimuladas pelo Estado e pela sociedade brasileira. Confira-se:**

**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 indeterminado 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 levarem 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 Constituição.

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.

(...)

Veja-se, também, o **pronunciamento do Pretório Excelso nos autos da ADC 41**, quando se debruçou sobre a **questão da reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos, previstos na Lei n. 12.990/2014**. Acompanhe-se o excerto abaixo destacado:

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.

(...)

À vista de tudo isso, **conclui-se que nosso ordenamento jurídico, bem como a ordem jurídica transnacional, alberga princípio e regras que sufragam as ações afirmativas quanto à diferenciação positiva, baseada em critério de equidade racial, na contratação empregatícia de pessoas negras, como acontece no processo seletivo ora vergastado em sede de notícia de fato.**

De tal modo, **antes de serem consideradas como racistas, políticas empresariais afirmativas, tal como a analisada na presente peça de análise de procedibilidade de investigação, consustanciam elogiável conduta afirmativa antirracista**, perfeitamente compatíveis com a ordem jurídica interna e externa, bem como instrumentos indispensáveis para alcance dos objetivos fundamentais da República brasileira, previstos nos incisos de I a IV do art. 3 da CF/88, além de **representarem ação de inegável reparação histórica à população negra brasileira, vítima da escravidão colonialista e imperialista e deixada à própria sorte após um processo abolicionista meramente formal e fictício, que não foi capaz de promover uma real inserção das pessoas negras na vida econômica, cultural e social deste País.**

Posto isso, **considerando-se a inexistência de irregularidade no processo seletivo que reservou vagas do Programa de Trainee da denunciada, às pessoas negras, não se divisam lesão nem ameaça de lesão a direitos e interesses sob a tutela deste Ministério Público do Trabalho de maneira, com base no art. 5º, "a" da Resolução CSMPT nº 69/2007, indefere-se, de plano, o presente pedido de instauração de inquérito civil público, na forma como segue:**

*“Art. 5º O membro do Ministério Público do Trabalho, no prazo máximo de trinta dias, indeferirá o pedido de instauração de inquérito civil, em decisão fundamentada, da qual se dará ciência pessoal, por via postal ou correio eletrônico, ao representante e ao representado, nos casos de:*

*a) evidência de os fatos narrados na representação não configurarem lesão aos interesses ou direitos mencionados no artigo 1º desta Resolução.”*

**Em complementação, determino:**

1. **Ciência à empresa denunciada e ao denunciante, COM CÓPIA do presente indeferimento**, com fulcro no artigo art. 5º, “a”, da Res. CSMPT 69/2007;
2. Por fim, em atendimento ao Enunciado nº 22 da CCR, aprovado na 255ª Sessão Ordinária realizada em 15/12/17, **após o prazo recursal, determino a remessa dos autos à Câmara de Coordenação e Revisão, independentemente de recurso, para ciência.**

São Paulo, 22 de setembro de 2020.

**RAFAEL DIAS MARQUES  
PROCURADOR DO TRABALHO**