

A discriminação positiva e o caso Magazine Luiza

Flavia Miranda Santana*

RESUMO: A discriminação positiva é um instrumento para a garantia do direito constitucional fundamental da igualdade material. Como o caso Magazine Luiza exemplifica a concretização de uma ação afirmativa em prol de um grupo hipossuficiente?

Palavras-chave: Discriminação positiva. Sistema de cotas. Direito à isonomia. Direitos dos negros. Magazine Luiza.

ABSTRACT: Positive discrimination is an instrument that guarantees the constitutional right of true equality. How does the Magazine Luiza case exemplify the implementation of affirmative action in favor of a hyposufficient group?

Keywords: Positive discrimination. Quota system. Right to equality. Black people rights. Magazine Luiza.

Introdução

O sistema de cotas foi adotado, pela primeira vez, na Índia, na década de 1950, para “promover ações afirmativas que integrassem a população tradicionalmente pertencente às castas excluídas nos sistemas educativos, na administração pública e nos cargos políticos”,¹ conforme reportagem do sítio eletrônico *Brasil Escola*, da UOL.

Porém, o sistema de cotas tomou notoriedade maior, inicialmente, nos Estados Unidos da América, país em que o racismo estrutural ainda é forte. Lá, as taxas de mortalidade variaram de 21% a 40% mais altas entre homens negros e de 13% a

* Flavia Miranda Santana é Procuradora Municipal de Araguari do Estado de Minas Gerais, graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Público pela Universidade Cândido Mendes.

¹ Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>. Acesso em: 18 set. 2023.

31% mais altas entre mulheres negras em comparação com suas contrapartes brancas (Muller, 2023).²

Com essa inspiração, passou-se a adotar o sistema de cotas para negros no Brasil, em vestibulares e concursos públicos.

Nessa seara, discute-se, atualmente, à luz do direito à isonomia e à não discriminação, preconizados na Constituição Federal de 1988, o alcance da igualdade material e as ações afirmativas.

Discriminação

A discriminação pode ser negativa ou positiva. No primeiro caso, tem-se a afronta direta ou indireta do direito à igualdade, criando-se, na lei, distinções injustas, que colocam os grupos atingidos em posição de inferioridade. Ou, mesmo, ocorre quando se trata igualmente os desiguais, ou seja, grupos que deveriam ter uma proteção especial, em relação aos demais, são colocados em pé de igualdade, o que poderia apenas concretizar a igualdade formal e, em alguns casos, nem isso. Nas palavras de André de Carvalho Ramos: “Há duas dimensões da igualdade. A primeira dimensão consiste na proibição de discriminação indevida e, por isso, é denominada vedação da discriminação negativa” (Ramos, 2021, p. 1.121).

Na legislação pátria, há diversos dispositivos antidiscriminatórios, mas que tratam a questão sob um viés de repressão das práticas negativas, sem, contudo, atacar o problema na sua base, solucionando-o, como ocorre com a discriminação positiva. Exemplo disso é o art. 373-A, III, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que veda a prática de “considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”, e seus demais incisos e parágrafo único. Ainda na legislação infraconstitucional, vale citar a Lei nº 9,029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, criminalizando essas práticas.

A discriminação negativa pode ser, ainda, direta ou indireta. No primeiro caso, trata-se de uma conduta explícita, como a já analisada anteriormente. No segundo

² Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2023/05/estudo-aponta-que-morreram-16-milhao-de-negros-a-mais-do-que-brancos-nos-eua-em-20-anos.ghtml>. Acesso em :18 set. 2023.

caso, tem-se um tratamento formalmente igual ou velado que, na prática, ainda que não intencionalmente, produz um resultado negativo. Nas palavras de José Cláudio Monteiro de Brito Filho:

É que a discriminação direta se caracteriza pela exclusão, em que a igualdade é violada sem subterfúgios. Já a indireta, por sua vez, é feita de forma dissimulada, encoberta, e se caracteriza por práticas aparentemente neutras, mas que, por perpetuarem situações de exclusão, ou por terem esta como objetivo, configuram discriminação (Correia; Miessa, 2022, p. 405).

Cabe destacar, como exemplo de discriminação negativa indireta, a hipótese de existência de prédios públicos que não tenham acessibilidade para a pessoa com deficiência, que, a princípio, pode não decorrer da “intencionalidade” de autoridades, mas que, na prática, acaba por violar direitos previstos no Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei nº 13.146/2015.

Por sua vez, a discriminação positiva deu origem à chamada ação afirmativa, que ocorre quando o ordenamento jurídico protege grupos hipossuficientes, ou seja, a parte mais fraca, tratando-os desigualmente, na medida de sua desigualdade, para alcançar a igualdade material e efetiva. O exemplo citado do presente artigo das cotas se encaixa nessa modalidade.

Nesse sentido, a Lei nº 12.990/2014 reservou aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. A referida lei foi considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, em voto histórico, na Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) 41, conforme ementa abaixo:

Ementa: Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. 1. *É constitucional a Lei nº 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” (Brasil, 2017, grifos nossos).³

Os argumentos levantados em tal julgamento reforçam as dificuldades enfrentadas pela população negra na busca pelo pleno emprego (princípio da ordem econômica constitucionalmente previsto), uma vez que, obviamente, por motivos de racismo estrutural, encontram óbices para obter melhores vagas de trabalho, seja por não terem indicação de pessoas poderosas, seja por sua insuficiência acadêmica, o que tem origem na falta de acesso ao ensino de qualidade, considerando a sua situação de escassez econômica, que predomina. É por isso a

³ Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 1º out. 2023.

enorme importância de criar mecanismos e programas de governo que beneficiem tais grupos vulneráveis, evitando as constantes distorções do sistema.

Outro grupo vulnerável que está inserido no debate a respeito das cotas em concursos públicos é o dos indígenas. O Projeto de Lei nº 4386/2019 (Brasília, 2019),⁴ de autoria do Deputado Tulio Gadelha, pretende reservar 20% das vagas a candidatos autodeclarados indígenas nos concursos públicos para provimento de cargos do magistério público na educação básica realizados em áreas de elevada concentração de povos indígenas. A proposta foi aprovada pela Comissão da Amazônia e dos Povos Originários e Tradicionais da Câmara dos Deputados (Júnior, 2023),⁵ sendo reservadas aos indígenas 10% das vagas em todos os concursos públicos do País, e segue sua tramitação em outras comissões. É, sem dúvidas, uma iniciativa que fortalece as ações afirmativas como instrumento de consecução da igualdade material, contribuindo em muito para a evolução da sociedade brasileira.

Ademais, outra iniciativa que se anunciou nos últimos tempos foi a inclusão de cotas para indígenas e transexuais no concurso público para o preenchimento de vagas da carreira de Auditor Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que serão disponibilizadas no percentual de 2% para cada grupo citado, além das cotas já previstas na legislação para deficientes e negros. A notícia foi veiculada em junho de 2023 (Silva, 2023),⁶ mas ainda se aguarda a publicação do edital do concurso para ter certeza de tais previsões.

O caso Magazine Luiza

No ano de 2021, iniciou-se uma discussão acerca da possibilidade de se anunciar vagas de emprego apenas para negros pelas empresas, quando tal iniciativa foi tomada pela empresa Magazine Luiza, que anunciou um Programa de

⁴ Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1787676. Acesso em: 1º out. 2023.

⁵ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/994347-COMISSAO-APROVA-PROPOSTA-QUE-PREVE-RESERVA-DE-VAGAS-PARA-INDIGENAS-EM-CONCURSOS>. Acesso em: 1º out. 2023.

⁶ Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2023/06/concursos-publicos-do-governo-federal-terao-cota-para-transexuais-e-indigenas.ghtml>. Acesso em: 1º out. 2023.

Trainee apenas para esse grupo. O anúncio dizia “Ampliando a voz da negritude no processo de digitalização do Brasil” (Barrucho, 2020).⁷

Em seguida, a Defensoria Pública da União ingressou com uma ação civil pública (nº 0000790-37.2020.5.10.0015) para impugnar o Programa de Trainee 2021 da empresa, asseverando que o referido procedimento seletivo violaria o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente o art. 7º, XXX, da CF/88, assim como as normas internacionais e infraconstitucionais que vedam a discriminação de trabalhadores. Sabiamente, a juíza da 15ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, Dr.ª Laura Ramos Moraes, decidiu pela improcedência dos pedidos iniciais, entendendo que:

Dessa premissa, resulta que o processo seletivo impugnado pela presente ação civil pública não configura qualquer tipo de discriminação na seleção de empregados. Ao contrário, demonstra iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade de oportunidades decorrentes da responsabilidade social do empregador, nos termos do art. 5º, XXIII, e art. 170, III, da Constituição Federal, e está devidamente autorizado pelo art. 39 da Lei 12.288/2010 (Brasília, 2022).⁸

Trata-se, *in casu*, claramente, da concretização do princípio da isonomia, juntamente com os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quais sejam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ademais, destaca-se o atendimento aos objetivos da República, quais sejam construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização; e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A Carta Magna traz, ainda, como princípio que rege as relações internacionais da República, a prevalência dos direitos humanos.

A Constituição Federal estabelece ainda, entre os princípios da ordem econômica:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...]

⁷ Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093#:~:text=Precisamos%20mudar%20esse%20cen%C3%A1rio%22%2C%20disse,digitaliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Brasil%22%2C%20acrescentou](https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093#:~:text=Precisamos%20mudar%20esse%20cen%C3%A1rio%22%2C%20disse,digitaliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Brasil%22%2C%20acrescentou.). Acesso em: 25 set. 2023.

⁸ Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/11/INTEGRA-SENTENCA-MAGALU-TRAINEE.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- [...]
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego; (Brasil, 2023).

Cabe destacar, ainda, o direito trazido pelo Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288/2010:

Art. 1º Esta Lei institui 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.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

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

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

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

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 (Brasil, 2010).

O art. 39 do Estatuto comentado dispõe, ainda, que

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 (Brasil, 2010).

Mais uma vez, a legislação reafirma a necessidade e a legalidade das cotas e disponibilização de vagas específicas para a população negra, em consonância com o entendimento do STF.

Nesse diapasão, nota-se que o Estatuto da Igualdade Racial veda a discriminação negativa, louvando ações afirmativas, na medida em que protege as pessoas negras.

No que se refere à jurisprudência em teses, o STF fixou o “Tema 203 - Sistema de reserva de vagas, como forma de ação afirmativa de inclusão social, estabelecido por universidade”, em que firmou a seguinte tese: “É constitucional o uso de ações afirmativas, tal como a utilização do sistema de reserva de vagas (‘cotas’) por critério étnico-racial, na seleção para ingresso no ensino superior público” (Brasil, 2019).

No que tange à abordagem internacional, o Brasil ratificou a Convenção Internacional nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁹ sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, que define discriminação da seguinte forma:

Art. 1º Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) 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;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1959).

⁹ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1º out. 2023.

O Brasil assinou, ainda, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e outras formas conexas de Intolerância,¹⁰ que tem como um de seus objetivos:

Artigo 5

Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2021).

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas¹¹ traz ainda alguns pontos interessantes sobre a luta contra a discriminação:

Nossa visão

[...]

8. Prevedemos um mundo de respeito universal dos direitos humanos e da dignidade humana, do Estado de Direito, da justiça, da igualdade e da não discriminação; do respeito pela raça, etnia e diversidade cultural; e da igualdade de oportunidades que permita a plena realização do potencial humano e contribua para a prosperidade compartilhada. Um mundo que investe em suas crianças e em que cada criança cresce livre da violência e da exploração. Um mundo em que cada mulher e menina desfruta da plena igualdade de gênero e no qual todos os entraves jurídicos, sociais e econômicos para seu empoderamento foram removidos. Um mundo justo, equitativo, tolerante, aberto e socialmente inclusivo em que sejam atendidas as necessidades das pessoas mais vulneráveis.

[...]

Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015).

Conclusão

É notória a disparidade social da população negra no Brasil, não só pelo passado histórico escravocrata, bem como pela contínua falta de oportunidade de trabalho qualificado desse grupo, de forma competitiva, no mercado de trabalho.

¹⁰ Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 1º out. 2023.

¹¹ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 1º out. 2023.

Segundo dados trazidos na Nota Técnica GT de Raça nº 001/2018, da COORDIGUALDADE-MPT:

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 (ASSIS *et al.*, 2018).¹²

O sistema de cotas, bem como a implementação da igualdade material racial, ou de outros grupos vulneráveis como os indígenas, as mulheres, as pessoas com deficiência, entre outros, através de ações afirmativas, em geral, devem ser estudados, ampliados e levados na mais alta seriedade pela sociedade, assim como pelo Poder Público, uma vez que o Brasil ainda é um país caracterizado pelo racismo estrutural, entre diversas outras mazelas, que impedem, muitas vezes, o seu povo de ter acesso amplo e real ao mercado de trabalho, além de outros direitos e fundamentos constitucionais. Mas se pode ter esperança quando, aparentemente, estão sendo implantadas medidas para mudar a realidade, e, em especial, até mesmo a iniciativa privada tem adquirido consciência de seu importante papel nas mudanças necessárias em busca de um futuro melhor para a sociedade brasileira como um todo.

Dessarte, é imprescindível que o Estado, bem como a sociedade, seja através de empregadores ou da própria população, ajam em prol de uma sociedade mais justa e inclusiva, combinando ações afirmativas com a realidade brasileira, especialmente no que diz respeito à raça e à etnia. Afinal, o Brasil é um país cuja grande maioria da sua população é negra ou parda, assim como há descendência indígena, entre outras. Os grupos vulneráveis são, portanto, uma parcela significativa de sua população, que não pode ser deixada à margem das melhores oportunidades, até mesmo para que o país cresça economicamente, de forma socialmente justa e sustentável.

Referências:

¹² Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/document.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

ASSIS, Valdirene Silva de *et al.* *Nota técnica GT de raça nº 001/2018*. Coordigualdade-MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/document.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

BARUCHO, Luís. Magazine Luiza: dar vagas só para negros é “racismo reverso”? *BBC News Brasil*, [s. l.], 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093#:~:text=Precisamos%20mudar%20esse%20cen%C3%A1rio%22%2C%20disse,digitaliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Brasil%22%2C%20acrescentou.> Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1º out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 Distrito Federal*. Relator: Min. Roberto Barroso, 8 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 1º out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 203: Sistema de reserva de vagas, como forma de ação afirmativa de inclusão social, estabelecido por universidade*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2662983&numeroProcesso=597285&classeProcesso=RE&numeroTema=203#:~:text=%C3%89%20constitucional%20o%20uso%20de,ingresso%20no%20ensino%20superior%20p%C3%BAblico.&text=5%27181%27F2019%20%2D%2002%2F09,PGR%20%2D%20Manifesta%20ci%C3%Aancia%20do%20ac%C3%B3rd%C3%A3o.> Acesso em: 1º out. 2023.

BRASÍLIA. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4386/2019*. 2019. Autor: Deputado Túlio Gadêlha. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1787676. Acesso em: 1º out. 2023.

BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 15ª Vara do Trabalho de Brasília – DF. *Ação Civil Pública Cível 0000790-37.2020.5.10.0015*. Juíza do Trabalho Substituta: Laura Ramos Moraes, 3 de novembro de 2022. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/11/INTEGRA-SENTENCA-MAGALU-TRAINEE.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. *Estudos aprofundados do MPT*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

JÚNIOR, Janary. Comissão aprova proposta que prevê reserva de vagas para indígenas em concursos. *Agência Câmara de Notícias*, 5 set. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/994347-COMISSAO-APROVA-PROPOSTA-QUE-PREVE-RESERVA-DE-VAGAS-PARA-INDIGENAS-EM-CONCURSOS>. Acesso em: 1º out. 2023.

MULLER, Madison; BLOOMBERG. Estudo aponta que morreram 1,6 milhão de negros a mais em comparação a brancos nos EUA em 20 anos; veja gráfico. *O Globo*, [s. l.], 17 maio 2023 Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2023/05/estudo-aponta-que-morreram-16-milhao-de-negros-a-mais-do-que-brancos-nos-eua-em-20-anos.ghtml>. Acesso em: 18 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 1º out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância*. Maio 2021. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 1º out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 111. *Diário do Governo Is*, [s. l.], n. 219, 23 set. 1959 (Decreto-Lei nº 42 520). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1º out. 2023.

PORFÍRIO, Francisco. Cotas raciais. *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>. Acesso em: 18 set. 2023.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SILVA, Gustavo. Concursos públicos do governo federal terão cotas para transexuais e indígenas. *Extra*, 30 mar. 23. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/noticia/2023/06/concursos-publicos-do-governo-federal-terao-cota-para-transexuais-e-indigenas.ghtml>. Acesso em: 1º out. 2023.