IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

ENTRE A INVISIBILIDADE ESTRUTURAL E A RESISTÊNCIA DEMOCRÁTICA: A POPULAÇÃO NEGRA NA LIDERANÇA DO SETOR PRIVADO E A DESIGUALDADE SOCIOECONÔMICA NO BRASIL

BETWEEN STRUCTURAL INVISIBILITY AND DEMOCRATIC RESISTANCE: THE BLACK POPULATION IN PRIVATE-SECTOR LEADERSHIP AND SOCIOECONOMIC INEQUALITY IN BRAZIL

Aline Viviane Gomes [1]
Renata Osório Caciquinho Bittencourt [2]
Mauricio José Godinho Delgado [3]

Resumo

O presente artigo analisa a sub-representação da população negra nos cargos de liderança do setor público e privado brasileiro como expressão contemporânea do racismo estrutural e das desigualdades historicamente produzidas pelas relações entre classe, raça e gênero no Brasil. Parte-se da premissa de que a exclusão da população negra dos espaços de poder econômico e institucional não decorre exclusivamente de fatores individuais ou meritocráticos, mas constitui resultado da formação histórica do mercado de trabalho brasileiro, profundamente vinculada à escravização de pessoas humanas, à concentração de riqueza e à ausência de políticas reparatórias após a abolição. A pesquisa adota metodologia de natureza bibliográfica, documental e jurídico-analítica, mediante exame de dados estatísticos, diplomas normativos, decisões judiciais e produção doutrinária relacionada às desigualdades raciais e ao Direito do Trabalho. O estudo demonstra que, embora a população negra represente a maioria demográfica do País, permanece concentrada nos segmentos mais precarizados do mercado de trabalho e significativamente afastada dos cargos de direção e tomada de decisões. Analisa-se, ainda, a importância das ações afirmativas e de mecanismos institucionais voltados à promoção da igualdade substancial e à democratização dos espaços de poder. Conclui-se que a superação das desigualdades estruturais de raça, gênero e classe constitui requisito indispensável para a concretização da democracia econômica e social prevista na Constituição Federal de 1988.

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines the underrepresentation of the Black population in leadership positions within the Brazilian public and private sectors as a contemporary expression of structural racism and of the inequalities historically shaped by the intersections of class, race, and gender in Brazil. The study is grounded on the premise that the exclusion of Black individuals from spaces of economic and institutional power does not result merely from individual or meritocratic factors, but rather from the historical formation of the Brazilian labor market, deeply rooted in slavery, wealth concentration, and the absence of reparatory policies following abolition. The research adopts a bibliographical, documentary, and legal-analytical methodology, based on the examination of statistical data, legal frameworks, judicial decisions, and scholarly literature concerning racial inequalities and Labor Law. The study demonstrates that, although the Black population constitutes the demographic majority in Brazil, it remains concentrated in the most precarious segments of the labor market and significantly excluded from positions of leadership and decision-making. Furthermore, the article analyzes the relevance of affirmative action policies and institutional mechanisms aimed at promoting substantive equality and democratizing spaces of power. It concludes that overcoming the structural inequalities of race, gender, and class is an indispensable requirement for the realization of the economic and social democracy established by the Brazilian Federal Constitution of 1988.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Structural invisibility, Democratic resistance, Black population, Leadership positions in the workplace, Socioeconomic inequality in brazil

1. INTRODUÇÃO

A formação histórica do mercado de trabalho brasileiro encontra-se profundamente vinculada ao processo de escravização de pessoas humanas negras no Brasil, por cerca de 350 anos, e à consolidação de estruturas sociais marcadas pela exclusão racial, econômica e de gênero. Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a ampliação dos direitos fundamentais e sociais, persistem desigualdades estruturais que afetam de maneira mais intensa a população negra, especialmente as mulheres negras, tanto no acesso ao trabalho digno quanto aos espaços de poder e tomada de decisão econômica. Embora pessoas negras representem a maioria da população brasileira, sua presença em cargos de liderança no setor público e privado permanece substancialmente inferior à observada entre pessoas brancas, revelando a permanência de mecanismos históricos de exclusão social e concentração racial do poder.

Nesse contexto, o presente artigo parte da premissa de que a sub-representação da população negra nos espaços de direção econômica e institucional não decorre exclusivamente de fatores individuais ou meritocráticos, mas constitui manifestação contemporânea do racismo estrutural e das desigualdades de classe, gênero e raça historicamente reproduzidas na sociedade brasileira. A pesquisa busca analisar de que maneira a formação histórica das relações de trabalho no Brasil contribuiu para a manutenção dessas assimetrias, bem como examinar os impactos da exclusão racial nos espaços de liderança para a concretização da igualdade substancial e da democracia social previstas na Constituição Federal de 1988.

Para tanto, adota-se metodologia de natureza bibliográfica, documental e jurídico-analítica, mediante exame de dados estatísticos, diplomas normativos, decisões judiciais e produção doutrinária relacionada às desigualdades raciais, ao Direito do Trabalho e à teoria crítica das relações sociais. O estudo dialoga especialmente com a perspectiva interseccional abordada por Angela Davis, segundo a qual raça, gênero e classe constituem sistemas articulados de dominação social.

Inicialmente, analisa-se a formação histórica e estrutural das desigualdades no mundo do trabalho brasileiro. Em seguida, examinam-se evidências empíricas da sub-representação da população negra nos cargos de liderança dos setores público e privado. Por fim, discute-se a relação entre democracia, trabalho e distribuição do poder econômico, defendendo a necessidade de medidas institucionais e ações afirmativas

voltadas à promoção da igualdade material e à democratização dos espaços de direção e tomada de decisão.

2. FORMAÇÃO HISTÓRICA E ESTRUTURAL DAS DESIGUALDADES NO MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL: CLASSE, RAÇA E GÊNERO NA HIERARQUIZAÇÃO SOCIOECONÔMICA

A formação do mercado de trabalho brasileiro encontra-se profundamente vinculada ao processo de colonização e escravidão, bem como à construção de um modelo de desenvolvimento econômico historicamente marcado pela concentração de riqueza, pela exclusão social e pela permanência de elementos estruturais da ordem escravocrata. As desigualdades contemporâneas relacionadas à classe, raça e gênero não representam fenômenos episódicos ou meramente conjunturais, mas expressam a continuidade de um sistema de dominação social consolidado historicamente ao longo de séculos.

Nesse contexto, a conformação das relações laborais no Brasil somente pode ser adequadamente compreendida a partir da análise das bases econômicas, políticas e sociais que sustentaram a escravidão colonial e dos efeitos persistentes dessa estrutura mesmo após a abolição formal da escravatura em 1888.

Mauricio Godinho Delgado observa que a formação do Direito do Trabalho brasileiro desenvolveu-se em meio a um processo histórico caracterizado pela intensa desigualdade social e pela histórica concentração de poder econômico e político, entendendo que o processo brasileiro de modernização econômica realizou-se sem ruptura efetiva com as estruturas herdadas da escravidão, circunstância que favoreceu a naturalização da exclusão social, da precarização laboral e da profunda desigualdade no acesso às oportunidades econômicas e sociais (DELGADO, 2024, p. 47-65).

A escravidão constituiu elemento central da organização econômica e social brasileira por mais de três séculos. Nesse modelo econômico-social, pessoas negras foram reduzidas à condição de propriedade, submetidas à exploração sistemática da força de trabalho e excluídas de qualquer perspectiva de integração cidadã ou reconhecimento de dignidade social. A abolição formal da escravidão, entretanto, não foi acompanhada pela implementação de políticas públicas voltadas à inclusão econômica, educacional e social da população negra, consolidando-se, desse modo, um persistente padrão estrutural de marginalização racial e exclusão socioeconômica.

Nesse aspecto, Angela Davis demonstra que racismo e capitalismo desenvolveram-se de maneira profundamente articulada, utilizando a exploração da população negra como importante mecanismo de acumulação econômica e preservação das hierarquias sociais (DAVIS, 2016, p. 22-44). A autora ressalta que as mulheres negras foram submetidas, simultaneamente, à exploração econômica, à violência racial e à opressão de gênero, sendo historicamente tratadas não apenas como força de trabalho, mas também como instrumentos de reprodução da própria estrutura escravista.

Nessa linha, Angela Davis evidencia que as mulheres negras escravizadas desempenhavam atividades produtivas em condições frequentemente equivalentes às impostas aos homens, especialmente nas lavouras, minas e demais atividades essenciais ao funcionamento da economia escravista. Entretanto, além da exploração do trabalho, essas mulheres também eram submetidas à violência sexual, à desumanização da maternidade e à instrumentalização de sua capacidade reprodutiva, convertida em mecanismo de manutenção e expansão da própria ordem escravista (DAVIS, 2016, p. 22-44). Essa realidade contribuiu para consolidar uma estrutura social em que raça e gênero passaram a atuar conjuntamente como instrumentos permanentes de subalternização econômica e exclusão social.

Enquanto o Estado brasileiro incentivava a imigração europeia e promovia mecanismos de integração econômica direcionados à população branca, a população negra permaneceu historicamente excluída do acesso à terra, à educação formal e aos postos de trabalho qualificados. Tal dinâmica contribuiu para consolidar um persistente padrão de segregação ocupacional, concentração racial da pobreza e exclusão econômica da população negra.

Os efeitos dessa formação histórica desigual permanecem claramente visíveis na configuração contemporânea do mercado de trabalho brasileiro.

Dados da PNAD Contínua sistematizados pelo DIEESE revelam que a população negra corresponde atualmente a 56,4% da população brasileira, ultrapassando 120 milhões de pessoas (DIEESE, 2025). Embora representem a maioria da população nacional, trabalhadores negros permanecem concentrados nos segmentos mais precarizados do mercado de trabalho, os quais estão caracterizados por menores remunerações, elevada informalidade e reduzida proteção social.

O levantamento evidencia, ainda, que a população negra constitui maioria entre trabalhadores inseridos em vínculos informais e destituídos de garantias sociais básicas,

demonstrando a permanência de mecanismos estruturais de exclusão racial no mundo do trabalho (DIEESE, 2025).

Soma-se a esse quadro a expressiva incidência de informalidade entre trabalhadores negros. Conforme dados sistematizados pelo DIEESE a partir da PNAD Contínua/IBGE, a taxa de informalidade entre trabalhadores negros alcança 39% entre os homens e 42% entre as mulheres, enquanto entre trabalhadores não negros os índices correspondem a 31% e 32%, respectivamente. Os dados evidenciam que a informalidade atinge de maneira mais intensa a população negra, especialmente as mulheres negras, reproduzindo padrões históricos de vulnerabilidade econômica e inserção precária no mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2025).

Os dados revelam, assim, que a informalidade continua incidindo de forma particularmente intensa sobre a população negra, reproduzindo padrões históricos de vulnerabilidade econômica e inserção precária no mercado de trabalho. As desigualdades revelam-se ainda mais intensas quando analisadas sob a perspectiva interseccional entre raça e gênero.

As mulheres negras permanecem situadas na base da estrutura socioeconômica brasileira, concentrando-se historicamente em ocupações marcadas pela precarização, pela baixa remuneração e pelo reduzido reconhecimento social, como ocorre no trabalho doméstico remunerado. Dados do DIEESE demonstram que mulheres negras recebem rendimentos substancialmente inferiores aos percebidos pelos demais grupos sociais, apresentando remuneração 53,2% inferior à de homens não negros, 20,5% menor que a de homens negros e 38,7% inferior à de mulheres não negras. Os números evidenciam a sobreposição estrutural das desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2025).

A Organização Internacional do Trabalho (ILO, [s.d.]) também reconhece que a discriminação racial e de gênero constitui obstáculo estrutural à concretização do trabalho decente, especialmente para mulheres negras e trabalhadoras inseridas em ocupações precarizadas. Nesse contexto, destacam-se importantes instrumentos internacionais voltados à promoção da igualdade no mundo do trabalho, como a Convenção n.º 100 da OIT, relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, a Convenção n.º 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e a Convenção n.º 190, voltada ao enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho. Além disso, a própria agenda da 114ª Conferência Internacional do Trabalho, prevista para junho de 2026, incluiu como pauta

central o avanço de uma “agenda transformadora para a igualdade de gênero no trabalho”, reconhecendo a persistência das desigualdades estruturais de raça e gênero nas relações laborais contemporâneas (ILO, 2026).

A preocupação com a superação das desigualdades estruturais de raça e gênero no mundo do trabalho também se insere no âmbito da Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n.º 5, relativo à igualdade de gênero, n.º 8, voltado à promoção do trabalho decente e do crescimento econômico inclusivo, e n.º 10, destinado à redução das desigualdades sociais e econômicas (ONU, [s.d.]). A Agenda 2030 reconhece que o desenvolvimento sustentável pressupõe a eliminação de práticas discriminatórias e a ampliação do acesso igualitário às oportunidades econômicas e aos espaços de poder e decisão.

A incorporação dessas diretrizes internacionais também pode ser observada no recente julgamento realizado pelo Supremo Tribunal Federal acerca da constitucionalidade da Lei n.º 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, no qual o STF reconheceu, por unanimidade, a constitucionalidade da norma, reafirmando a legitimidade de mecanismos voltados à promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres (STF, 2026). A decisão foi tomada no julgamento conjunto da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 92 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 7612 e 7631, relatadas pelo ministro Alexandre de Moraes. A legislação estabelece a obrigatoriedade de divulgação semestral de relatórios de transparência salarial por empresas com mais de cem empregados, além da previsão de planos de ação destinados à redução de desigualdades remuneratórias e da aplicação de sanções em hipóteses de discriminação salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade. A decisão do STF evidencia o reconhecimento institucional de que desigualdades estruturais de gênero e raça demandam não apenas proibição formal de discriminação, mas também mecanismos concretos de transparência e fiscalização capazes de enfrentar distorções historicamente reproduzidas no mercado de trabalho brasileiro.

A análise interseccional desenvolvida por Angela Davis revela-se particularmente relevante para a compreensão dessa realidade. A autora sustenta que classe, raça e gênero não atuam de forma isolada, mas constituem sistemas de opressão mutuamente articulados (DAVIS, 2016, p. 22-44). No prefácio da edição brasileira da mencionada obra, Djamila Ribeiro destaca a perspectiva de Davis quanto à necessidade de não hierarquizar as opressões, ressaltando que raça, classe e gênero se entrecruzam

de maneira inseparável e estruturam conjuntamente as desigualdades sociais, razão pela qual a compreensão dessas categorias de forma integrada é indispensável para a construção de um novo modelo de sociedade.

No Brasil, a ausência histórica de políticas reparatórias após a abolição agravou esse quadro estrutural. Enquanto o Estado brasileiro incentivou a imigração européia, a partir de 1870, e implementou mecanismos de integração econômica destinados à população branca, a população negra permaneceu excluída do acesso à terra, da educação formal e dos postos de trabalho qualificados. Tal dinâmica contribuiu para a consolidação de um padrão persistente de segregação ocupacional e concentração racial da pobreza.

Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2024, p. 47-65) observa que o desenvolvimento do capitalismo brasileiro ocorreu sob forte influência de estruturas oligárquicas e patrimonialistas, produzindo um mercado de trabalho marcado pela exclusão e pela precariedade. A formação tardia dos direitos sociais e trabalhistas no País não foi suficiente para eliminar desigualdades historicamente sedimentadas, especialmente aquelas relacionadas à raça e ao gênero.

Mesmo após a Constituição Federal de 1988 — marco fundamental de democratização e ampliação dos direitos sociais —, a desigualdade racial permaneceu fortemente presente nos espaços de poder e decisão econômica. Dados divulgados pelo DIEESE indicam que a população negra ocupa apenas 33% dos cargos de gerência e direção no Brasil, embora represente a maioria da população brasileira. A disparidade revela a persistência de barreiras estruturais de acesso aos espaços de poder econômico e institucional, reforçando a reprodução histórica das hierarquias raciais no mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2025).

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a população negra ocupava apenas 33% dos cargos de gerência e direção no País, sendo 14% mulheres negras e 19% homens negros, enquanto pessoas brancas concentravam 67% dessas posições, distribuídas entre 26% de mulheres brancas e 41% de homens brancos, evidenciando a persistência de barreiras estruturais de acesso aos espaços de poder e tomada de decisão econômica (DIEESE, 2025).

Nesse contexto, a hierarquização socioeconômica brasileira não pode ser compreendida como simples resultado de diferenças individuais de qualificação ou produtividade, mas como expressão da reprodução histórica de mecanismos institucionais de exclusão racial, de gênero e de classe. O mercado de trabalho brasileiro

estruturou-se sobre bases profundamente desiguais, nas quais a população negra — especialmente as mulheres negras — permaneceu historicamente situada em posições de subalternização econômica e reduzido acesso aos espaços de prestígio e poder social.

A superação dessas desigualdades exige não apenas a afirmação formal da igualdade jurídica, mas também a implementação de políticas públicas inclusivas, ações afirmativas e mecanismos institucionais efetivos de enfrentamento ao racismo estrutural e às desigualdades de gênero que historicamente moldaram o mundo do trabalho brasileiro. A persistência dessas assimetrias não se limita aos indicadores de renda, informalidade ou precarização laboral, manifestando-se igualmente na distribuição desigual do poder econômico e institucional. A histórica concentração racial dos espaços de prestígio e decisão no Brasil evidencia que as desigualdades estruturais do mercado de trabalho ultrapassam a dimensão estritamente econômica, alcançando também os mecanismos de representação, influência política e acesso aos cargos de liderança. É nesse contexto que se insere a análise da sub-representação da população negra nos espaços de direção do setor público e privado brasileiro.

3. A AUSÊNCIA DA POPULAÇÃO NEGRA NA LIDERANÇA DO SETOR PÚBLICO E DO SETOR PRIVADO: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E REPRODUÇÃO ESTRUTURAL DA DESIGUALDADE

Os séculos de escravização de pessoas negras, combinados com a inércia estatal no combate à discriminação racial, culminaram na permanência de pretos e pardos[1] em posições de maior vulnerabilidade social, não obstante a abolição formal da escravatura.

Como efeito, tanto a Constituição Imperial de 1824 – outorgada em pleno ápice do tráfico transatlântico de pessoas escravizadas -, quanto a Constituição de 1891, a de 1934 e a Constituição de 1937 nada aduziram acerca do racismo que estruturou a sociedade brasileira, tampouco dispuseram acerca de formas de combatê-lo. Acrescente-se a isso as dezenas de normas que vigoraram ao longo de todo o século XIX, no período imperial, proibindo pessoas negras e escravizadas de frequentarem estabelecimentos de ensino (VAZ, 2022), bem como a Lei nº 601, de 1850, que

[1] Adota-se o conceito fixado pela Lei nº 12.288/2010 que, ao instituir o Estatuto da Igualdade Racial, definiu como população negra o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito de cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga.

dificultou o acesso da população negra à terra, ao determinar que a aquisição de terras devolutas se daria, apenas, por meio da compra (art. 1º).

A Lei da Nacionalização do Trabalho, criada em dezembro de 1930 e afirmada, repetidas vezes, durante a vigência da Segunda República (1930-1945), inclusive sendo internalizada na CLT, ao criar uma cota de 2/3 de vagas em favor dos brasileiros, em contraponto aos imigrantes estrangeiros, em empresas e instituições que tivessem mais de três empregados, favoreceu a inserção da população negra no mercado de trabalho urbanizado do País, porém não resultou de uma intenção cotista especificamente em benefício da população negra. Foi uma política de cotas em favor dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros em geral, atingindo, por consequência, favoravelmente, a população negra, mas sem emergir como uma política pública específica de resgate deste importante segmento da população nacional.

A Constituição de 1946 promoveu tímido avanço, ao mencionar, em seu art. 141, § 5º, que não seria tolerada, entre outras, propaganda de preconceito de raça ou classe, abrindo caminho para a Lei nº 1.390, a qual, no ano de 1951, incluiu entre as contravenções penais os atos resultantes de preconceito de raça ou de cor.

A mudança mais significativa ocorreu, todavia, conforme será demonstrado, a partir do advento da Constituição Federal de 1988, tendo em vista seu caráter eminentemente democrático e inclusivo. É a partir da Constituição Cidadã que robusto arcabouço antirracista foi consolidado, por possibilitar não apenas a edição de leis antidiscriminatórias, mas também a incorporação de diplomas internacionais sobre a temática e a prolação de decisões judiciais paradigmáticas na defesa da igualdade material e fixação de políticas afirmativas em benefício da população negra.

Retomando-se o período monárquico, registre-se que indenizações e favorecimentos direcionados à população branca foram largamente adotados pelo Estado brasileiro, mesmo em diplomas que visavam a progressiva abolição da escravatura. Por exemplo, a Lei nº 2.040/ 1871, conhecida como “Lei do Ventre Livre”, embora declarasse livres os filhos da mulher escravizada que nascessem no Império a partir do advento do diploma (art. 1º, *caput*), estabelecia indenização em favor dos proprietários de escravizados.

Assim, embora “livres”, a lei estabelecia que referidas crianças permaneceriam sob o domínio dos senhores até completarem oito anos. Atingida referida idade, o proprietário poderia optar por uma indenização no valor de 600 mil réis, paga em títulos

de renda com juros anuais de 6%, ou permanecer escravizando a criança “livre”, até que atingisse a idade de 21 anos (art. 1°, § 1º).

No mesmo sentido, a Lei nº 3.270/1885, denominada “Lei dos Sexagenários” ou Lei Saraiva - Cotegipe”, fixou que seriam considerados libertos os escravizados que contassem com 60 anos. Todavia, a título de indenização pela alforria, deveriam prestar serviços aos senhores por três anos (art. 3º, §10º).

Após a abolição formal da escravatura, por meio da sucinta Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, foram os imigrantes brancos - e não as pessoas pretas e pardas - que receberam investimentos a fim de viabilizar sua inserção no mercado de trabalho. O Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890, por exemplo, determinou ser livre a entrada, nos portos da República, de indivíduos válidos e aptos para o trabalho, desde que não estivessem sujeitos a ação criminal em seus países de origem (art. 1º). O mesmo dispositivo fixava, entretanto, que em relação às pessoas oriundas da África ou da Ásia, seria necessária autorização do Congresso Nacional, mediante a implementação de algumas condições. Além disso, a norma preconizava que os agentes diplomáticos e consulares deveriam obstar, pelos meios ao seu alcance, a vinda de imigrantes africanos e asiáticos (art. 2º).

Referido Decreto fixava inúmeros benefícios em favor dos imigrantes europeus, como o custeio de passagens (art. 5º), proteção especial do governo durante os seis meses subsequentes à chegada e direito à transferência (art. 12), oitiva de reclamações e instauração de inquéritos (art. 13), prêmios para as companhias de navegação que transportassem, no mínimo, 10 mil imigrantes, sem receber reclamações sobre bagagens e sobre o tratamento a eles dispensado (art. 16), custeio, pelo Estado, das passagens, despesas de viagem e instalação, além de um auxílio, para as viúvas e órfãos de imigrantes que tenham falecido ou se tornado incapacitados em até um ano após a chegada ao Brasil (art. 17), dentre outros.

Tempos depois, note-se que a Lei nº 5.465/1968, conhecida como “Lei do Boi”, dispôs sobre a reserva de vagas em estabelecimentos de ensino médio agrícola e nas escolas superiores de Agricultura e Veterinária mantidos pela União. Segundo a lei, 50% das vagas seriam anualmente destinadas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residissem com suas famílias na zona rural, e 30% a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residissem em cidades ou vilas que não possuíssem estabelecimentos de ensino médio (art. 1º). Nesse contexto, MODOLO (2023) registra que a “Lei do Boi”, editada 80 anos após a abolição da

escravatura, contribuiu para favorecer proprietários rurais e fazendeiros, em detrimento da população negra, historicamente alijada do acesso educacional.

Como consequência, verifica-se que, seja qual for a perspectiva de análise, a população negra se encontra em desvantagem em relação à população branca, notadamente no que se refere ao mercado de trabalho, constituindo a maioria dos trabalhadores informais e auferindo, em média, 60,3% do rendimento de pessoas brancas. Além disso, pessoas negras apresentam maiores taxas de subutilização da força de trabalho e maior presença em ocupações de menor prestígio e remuneração, como o trabalho doméstico (IBGE, 2025).

Tal fenômeno se reflete também no perfil racial dos cargos de liderança, fundamentais no funcionamento das organizações, por não serem meramente executórios, mas responsáveis pela formulação das políticas a serem adotadas, pela alocação de recursos e participação nos principais processos de tomada de decisão.

No âmbito do serviço público, a Lei nº 12.990/2014, revogada pela Lei nº 15.142/2025, promoveu notável avanço no combate à sub-representação de pessoas negras, ao reservar a elas 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Com efeito, entre os anos 2000 e 2020, o percentual de pessoas negras que ingressaram no serviço público saltou de 16,8% para 38,1%, representando um aumento de 127% (SILVA, 2023).

Registre-se que a Lei nº 15.142/2025 aprimorou o diploma legal anterior, ao determinar a reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas, o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, bem como nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas.

Não obstante isso, o maior ingresso de pessoas pretas e pardas no serviço público federal não implicou no maior acesso desses servidores aos cargos de liderança. O Relatório Executivo que analisou as lideranças negras no Estado brasileiro entre os anos de 1999 e 2024, constatou que, quanto mais alta a posição do cargo, menor a

presença de pessoas negras, bem como de mulheres. Nas sete gestões presidenciais analisadas, verificou-se a presença majoritária de homens brancos nos cargos de liderança (aqui entendidos como os cargos comissionados do Executivo e as funções comissionadas executivas, nos termos da Lei nº 14.204/2021), variando entre um percentual de 35% e 39%, seguidos das mulheres brancas e amarelas (entre 26% e 30%).

No que se refere à população não branca, houve o aumento ao longo do período analisado, não obstante a representação ainda seja pequena, a saber: o percentual de homens não brancos aumentou de 13% para 24%, e o percentual de mulheres não brancas saltou de 9% para 15%. Se analisados apenas os cargos de maior autoridade, o predomínio de homens brancos foi ainda mais intenso, variando entre 58% e 61% ao longo do período analisado (AFROCEBRAP, 2025).

A fim de estimular o acesso de pessoas negras aos cargos de liderança no âmbito da Administração Pública federal, foi editado o Decreto nº 11.443/2023, o qual determinou, em seu art. 3º, que, no mínimo, 30% dos cargos comissionados executivos e das funções comissionadas executivas deveriam ser preenchidos por pretos e pardos, até 31 de dezembro de 2025. Além disso, estabeleceu que referido percentual observará percentual mínimo de mulheres, definido em ato conjunto das autoridades máximas dos Ministérios da Igualdade Racial e da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (art. 3º, §4º). Segundo infográfico elaborado pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, em fevereiro de 2026, pretos e pardos ocupavam 39,8% dos níveis 1 a 12 e 30,6% dos níveis 13 a 17 dos cargos comissionados executivos e das funções comissionadas executivas (MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, 2026).

No setor privado, a sub-representação de pessoas negras em postos de liderança é igualmente alarmante. Dados do segundo trimestre de 2025 da Pnad Contínua do IBGE revelaram que, embora pessoas negras representem 56,4% da população brasileira, apenas 19% dos cargos de gerência e direção eram ocupados por homens negros. Já entre mulheres negras, o percentual era ainda menor, representando apenas 14% dos postos de liderança (DIEESE, 2025).

Destaque-se que, se considerados os grandes grupos ocupacionais do IBGE, os titulares dos postos de maior relevo, quais sejam, diretores e gerentes, auferem rendimento de R$8.721,00, mais que o dobro da média nacional, que é de R$ 3.208,00

(IBGE, 2025), consistindo, assim, em mais um mecanismo de concentração de riquezas entre pessoas brancas.

Diante disso, a exemplo do que já ocorre no âmbito da administração pública federal, faz-se necessária a implementação de medidas que viabilizem o maior acesso de pessoas pretas e pardas aos postos de liderança do âmbito privado.

4. DEMOCRACIA, TRABALHO E PODER: A EXCLUSÃO DA POPULAÇÃO NEGRA, A PAR DA FEMININA E DA EM SITUAÇÃO DE POBREZA, COMO OBSTÁCULO À IGUALDADE SUBSTANCIAL E AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DO PAÍS

A Constituição Federal de 1988, ao inaugurar o Estado Democrático de Direito brasileiro, consagrou, de forma inédita, a proteção da dignidade da pessoa humana como centro de todo o ordenamento jurídico, impulsionando o combate à discriminação racial e abrindo espaço para a implementação de políticas antidiscriminatórias.

Nesse contexto, já em seu art. 1º, a Carta Magna prevê, como seus fundamentos, dentre outros, a cidadania e a dignidade da pessoa humana (incisos II e III). Além disso, fixou como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I) e a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação e preconceito em virtude da raça ou cor (art. 3º, inciso IV). Em suas relações internacionais, estabeleceu que a República Federativa do Brasil rege-se pelo repúdio ao racismo (art. 4º, inciso VIII).

No campo dos direitos e garantias fundamentais, o texto constitucional estipulou, no *caput* do art. 5º, que todos são iguais perante a lei, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à igualdade. Ademais, ordenou que a lei punirá qualquer forma de discriminação atentatória dos direitos e garantias fundamentais (inciso XLI) e que o racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão (inciso XLII). Em relação aos direitos sociais, proibiu a diferença de salários, exercício de funções e critérios de admissão em virtude de cor (art. 7º, inciso XXX).

Oportuno registrar, ainda, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 973/DF, julgada parcialmente procedente pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no bojo da qual a Corte Suprema reconheceu a existência do racismo estrutural no Brasil e graves violações a preceitos fundamentais. Na ocasião, o Ministro Relator Luiz Fux consignou que a estrutura delineada no início da República

brasileira, insensível aos séculos de escravização, deu início a um racismo histórico cujas consequências perduram até os dias atuais, sobretudo no que se refere à eficácia dos direitos sociais previstos constitucionalmente (BRASIL, 2026).

Acrescentou a ineficiência do Estado brasileiro no que se refere à proteção dos direitos à vida, saúde, alimentação digna e segurança de pretos e pardos, a configurar verdadeiro litígio estrutural, ante a violação sistemática a direitos fundamentais da população negra. Diante disso, o Supremo Tribunal Federal determinou a adoção, pelo Governo Federal, de inúmeras medidas, como a revisão do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), instituído pelo Decreto nº 6.872/2009, ou elaboração de um novo plano de combate ao racismo estrutural, providências reparatórias, como construção de memória, atendimento humanizado e valorização étnico-cultural, revisão dos procedimentos relativos à implementação das cotas raciais no âmbito da educação e do emprego, criação de protocolos voltados para atuação e atendimento de pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário, Ministério Público e Defensoria Pública, capacitação de professores, incentivos a projetos culturais nos quais haja a presença relevante de pessoas negras, dentre outras medidas (BRASIL, 2026).

No que pese a Corte Suprema não tenha reconhecido o estado de coisas inconstitucional, é inegável o avanço promovido pelo STF ao reconhecer que o racismo é estrutural e não foi combatido a contento, com permanente violação dos direitos fundamentais de pessoas negras. Outrossim, a amplitude das providências determinadas pela Corte evidencia a complexidade do problema e a necessidade de implementação de ações conjugadas para assegurar a efetiva cidadania de pretos e pardos.

Imperioso salientar que o combate à discriminação racial não se configura um dever apenas do Poder Público, estendendo-se também ao setor privado e toda a sociedade. Com efeito, o art. 5º, inciso XXIII, da Carta Magna preconiza que a propriedade deverá atender sua função social. Ademais, a Constituição Federal de 1988, ao discorrer sobre os princípios gerais da atividade econômica, determinou que a ordem econômica é fundada não apenas na livre iniciativa, mas também na valorização do trabalho humano, tendo por finalidade assegurar a todas as pessoas humanas uma existência digna, em consonância com os ditames da justiça social (art. 170, *caput*). Além disso, elegeu como princípios da ordem econômica a função social da propriedade (art. 170, inciso III) e a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, inciso III).

No mesmo sentido, a Lei nº 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, ao apresentar o conceito de ações afirmativas, não se restringiu à atuação da iniciativa pública, mas também aos programas e medidas especiais adotados pela iniciativa privada, a fim de promover a correção das desigualdades raciais e a igualdade de oportunidades (art. 1º, inciso VI). O Estatuto prevê, ainda, que é dever do Estado e também da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, independentemente da etnia ou cor da pele, nas atividades econômicas e empresariais (art. 2º), bem como que é prioritária a eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a diversidade racial no âmbito público e privado (art. 4º, inciso V). Ao dispor sobre o direito da população negra ao trabalho, fixa o dever do Poder Público de incentivar a adoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho no âmbito das empresas e organizações privadas (art. 39).

Diante disso, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro não apenas autoriza, mas estimula a adoção de políticas de inclusão no setor privado. A título exemplificativo, registra-se o programa *Trainee 2021*, lançado em 2020 por empresa privada que disponibilizou vagas de *trainee* exclusivamente para pessoas negras, após constatar que, embora 53% de seus funcionários fossem negros, apenas 16% ocupavam cargos de liderança. A fim de alterar referido cenário, a companhia optou por direcionar as vagas de *trainee* - e não as de estagiários, por exemplo -, às pessoas negras, por serem aquelas as vagas destinadas às futuras lideranças na empresa. Além disso, alterou mecanismos de discriminação indireta, como a exigência da proficiência em língua estrangeira, fornecendo bolsa de estudos para que os candidatos negros selecionados desenvolvessem referida habilidade ao longo do treinamento (MIGUEL, 2023).

O programa foi contestado judicialmente em sede de Ação Civil Pública, com fundamento na suposta discriminação em face de pessoas não negras, bem como na crítica a um alegado "marketing da lacração", vez que a medida ostentaria cunho meramente mercadológico, visando o aumento de lucros, sem verdadeira preocupação social. Ao julgar improcedente a ação, a juíza do trabalho sentenciante destacou que a medida adotada encontra respaldo no ordenamento jurídico pátrio e também internacional, sendo incontroversa a possibilidade de adoção de ações afirmativas tanto pelo Poder Público quanto pelo setor privado. A sentença foi mantida pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e atualmente o recurso de revista com agravo interposto pela Defensoria Pública da União encontra-se pendente de julgamento no Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2023).

A possibilidade de adoção de reserva de vagas para pretos e pardos em cargos de liderança da iniciativa privada não é tema novo, mas fruto de reivindicações do movimento negro há décadas. Abdias Nascimento, enquanto deputado federal, elaborou, já no ano de 1983, o Projeto de Lei nº 1.332, o qual, dentre inúmeras outras medidas afirmativas e compensatórias, determinava, em seu art. 3º, que as empresas deveriam executar medidas de ação compensatória visando a participação de, ao menos, 20% de homens negros e 20% de mulheres negras no quadro de empregados, diretores e administradores, em todos os níveis de atividade profissional, sobretudo naqueles de melhor qualificação e remuneração (BRASIL, 1983).

Malgrado referido projeto de lei tenha sido arquivado em 1989, é inegável sua relevância histórica, pois demonstra que, antes mesmo do advento da Constituição Cidadã e da inauguração do Constitucionalismo Humanista, Social e Democrático no Brasil, a sub-representação de pessoas negras em postos de liderança já era não apenas identificada, mas combatida, a fim de promover a igualdade racial no País.

Assim, a reserva de vagas, para pessoas negras, de 30% dos cargos de chefia e direção, a exemplo do percentual já adotado pela Administração Pública federal, revela-se medida afirmativa imprescindível para o combate ao racismo e promoção da igualdade material assegurada constitucionalmente.

É cediço que a reserva de vagas, por si só, não possui o condão de extirpar, por completo, o racismo do interior das instituições, tendo em vista sua natureza estrutural e multifacetada. Não se pode olvidar, ainda, que não se trata apenas do acesso, mas também dos desafios para a permanência das pessoas negras nos postos de liderança, como a inclusão meramente simbólica, sem transformações estruturais, bem como a desconfiança da competência técnica de pretos e pardos, a ausência de reconhecimento, o isolamento, dentre outros. A fim de superar tais desafios, faz-se necessária a implementação conjunta de outras medidas, como a adoção de programas continuados de formação antirracista, a criação de redes de apoio e mentoria para lideranças negras, o estabelecimento de mecanismos de proteção e responsabilização em caso de discriminação racial e a valorização das trajetórias de pessoas negras (SOUZA; VIANA, 2025).

A persistente sub-representação da população negra — especialmente das mulheres negras e das pessoas situadas em condições de pobreza — nos espaços de liderança econômica e institucional evidencia que as desigualdades brasileiras não se limitam à esfera da renda ou da inserção ocupacional, alcançando também a distribuição

do poder político, econômico e simbólico na sociedade. A concentração racial e de gênero nos cargos de direção revela que o racismo estrutural e as desigualdades de classe permanecem operando como mecanismos de limitação do acesso da população negra aos espaços de influência, prestígio e tomada de decisão, reproduzindo hierarquias historicamente constituídas desde o período escravocrata.

Nesse contexto, a democratização do mercado de trabalho e dos espaços de liderança não constitui apenas medida de inclusão social ou política reparatória, mas requisito indispensável para a concretização da igualdade substancial prevista pela Constituição Federal de 1988 e para a consolidação de um projeto democrático efetivamente plural. A superação das desigualdades estruturais de raça, gênero e classe demanda não apenas o reconhecimento formal da igualdade, mas a transformação concreta das estruturas de poder que historicamente concentraram oportunidades econômicas e posições de comando em grupos socialmente privilegiados. Sem a ampliação da presença da população negra — particularmente das mulheres negras — nos espaços de direção pública e privada, permanece comprometida a própria realização da democracia econômica e social no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo do presente estudo evidencia que a sub-representação da população negra — especialmente das mulheres negras — nos espaços de liderança do setor público e privado brasileiro não constitui fenômeno isolado ou meramente conjuntural, mas expressão contemporânea de um processo histórico de exclusão racial, econômica e de gênero estruturado desde os 350 anos de período escravocrata no Brasil. Os dados empíricos examinados demonstram que, embora a população negra represente a maioria da população brasileira, permanece concentrada nos segmentos mais precarizados do mercado de trabalho e significativamente afastada dos espaços de poder econômico e institucional, revelando a persistência de barreiras estruturais incompatíveis com os objetivos constitucionais de igualdade substancial, justiça social e democratização das oportunidades.

Nesse contexto, conclui-se que o enfrentamento das desigualdades raciais no mundo do trabalho exige não apenas a proibição formal da discriminação, mas também a implementação de políticas públicas inclusivas, ações afirmativas e mecanismos institucionais efetivos voltados à ampliação da participação da população negra nos

espaços de direção e tomada de decisão. A democratização do poder econômico e institucional constitui medida indispensável para a concretização do projeto constitucional inaugurado pela Constituição Federal de 1988, bem como para a construção de uma sociedade efetivamente plural, democrática e comprometida com a superação das desigualdades estruturais de raça, gênero e classe historicamente reproduzidas no Brasil.

6. REFERÊNCIAS

AFROCEBRAP. **Lideranças Negras no Estado Brasileiro (1995-2024)**. Relatório Executivo. São Paulo, 2025. Disponível em: https://www.afrocebrap.org.br/wp-content/uploads/2025/03/Relatorio-liderancasnegras.pdf. Acesso em: 30 abr. 2026.

BRASIL. **PL 1332/1983**. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_imp?idProposicao=190742&ord=1. Acesso em: 02 mai. 2026. O conteúdo do projeto de lei pode ser acessado em: http://www.abdias.com.br/atuacao_parlamentar/deputado_lei_texto.htm#compensatoria. Acesso em: 02 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADC 92 – Ação Declaratória de Constitucionalidade.** Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF: STF, [2026]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7041818. Acesso em: 15 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **ADPF 973/DF**. Relator: Min. Luiz Fux, Brasília. Publicado em: 8 abr. 2026. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6404537. Acesso em: 13 mai. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000790-37.2020.5.10.0015**. Relator: Pedro Luís Vicentin Foltran. Publicado em: 27 nov. 2023. Disponível em: https://link.jt.jus.br/qqpuvV. Acesso em: 02 mai. 2026.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe** [recurso eletrônico]. Tradução de Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do trabalho no Brasil**: formação e desenvolvimento – Colônia, Império e República. São Paulo: Juspodivm, 2023.

DIEESE. **Infográficos - Inserção da população negra no mercado de trabalho (Brasil e regiões)**. Disponível em: https://www.dieese.org.br/infografico/2025/consciencianegraInfo.html. Acesso em: 1 mai. 2026.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro : IBGE, 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Advancing the transformative agenda for gender equality in the world of work: points for discussion.** Geneva: ILO, 2026. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/advancing-transformative-agenda-gender-equality-world-work. Acesso em: 15 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **NORMLEX: Information System on International Labour Standards**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12030::::::. Acesso em: 15 maio 2026.

MIGUEL, Leonardo Pereira Mello. **Estudo de caso**: a ACP 0000790-37.2020.5.10.0015 e a atuação de instituições em prol do Programa de Trainee 2021 da Magazine Luiza com previsão de vagas apenas para pessoas negras. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. vol. 229. ano 49. p. 131-157. São Paulo: Ed. RT, mai./jun. 2023.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**. Infográfico - Percentual de Pessoas Negras (Pretas/Pardas) em Cargos Comissionados**. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/infografico-percentual-de-pessoas-negras-pretas-pardas-em-cargos-comissionados. Acesso em: 30 abr. 2026.

MODOLO, Lucas de Santana. **Cotas raciais e métodos de controle antifraude**. 2023. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** ONU Brasil, [s. d.]. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em: 15 maio 2026.

SILVA, Tatiana Dias. Ingressantes no Executivo civil federal: uma análise no contexto da lei de cotas no serviço público. *In*: LOPEZ, Felix Garcia; CARDOSO JUNIOR, José Celso (org.). **Trajetórias da burocracia na Nova República**: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: Ipea, 2023, p. 351-370.

SOUZA, Bárbara Oliveira; VIANA, Rafael. **A permanência de pessoas negras em cargos de alta liderança no Setor Público**: barreiras estruturais e caminhos possíveis. Disponível em: https://www.enap.gov.br/acontece/noticias/a-perman%C3%AAncia-de-pessoas-negras-em-cargos-de-alta-lideran%C3%A7a-no-setor-p%C3%BAblico-barreiras-estruturais-e-caminhos-poss%C3%ADveis/. Acesso em: 02 mai. 2026.

VAZ, Lívia Sant'Anna. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022.