



POLÍTICAS PÚBLICAS FISCAIS ANTIDISCRIMINATÓRIAS NO MERCADO DE TRABALHO

ANTI DISCRIMINATION TAX PUBLIC POLICIES IN THE LABOR MARKET

Recebido em	24/07/2023
Aprovado em:	16/08/2023

Álvaro de Azevedo Gonzaga¹
Gisele Pereira Aguiar²
Felipe Camargo de Araújo³

RESUMO

A percepção sobre as injustiças no mercado de trabalho no tocante a grupos vítimas de discriminação requer, na realidade, pouco esforço por parte do indivíduo que se proponha a

¹Livre-docente em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP. Pós-doutor em Direito pela Universidade Clássica e Lisboa e pós-doutor em Direito pela Universidade de Coimbra. Pós-doutor em História dos Povos Indígenas pela Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. Indígena Guarani-Kaiowa. Doutor, mestre e graduado em Direito pela PUCSP. Graduado em Filosofia pela Universidade de São Paulo – USP. Professor da graduação e do PPGD da PUCSP. Professor do Meu Curso onde coordena a primeira pós-graduação em Direito Antidiscriminatório do país. Já desenvolveu projetos complexos com organismos relevantes como o Conselho Indigenista Missionário (CIMI), Comitê Internacional da Cruz Vermelha (CICV) na representação América Latina, Ministério da Justiça (MJ) e tantos outros. Advoga na área dos Direitos Humanos, tendo sido o autor do parecer técnico e jurídico sobre o genocídio contra os povos indígenas na CPI da COVID. É vice-coordenador do Núcleo de Filosofia do Direito do PPGD da PUCSP. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-405>.

²Doutoranda e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP. Graduada em Direito pela Universidade Estácio de Sá – RJ. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Direito Antidiscriminatório pela Uni Dom Bosco/Meu Curso. Professora assistente no curso de Mestrado em Direito da PUCSP. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3856-5897>.

³Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito. Especialista em Direito Previdenciário pela Escola Paulista de Direito. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUCSP. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3844-3301>.



investigar o assunto. De fato, bastará um olhar topográfico sobre as estruturas de uma empresa, por exemplo, para constatar que, em médias e grandes corporações, o percentual de pessoas pretas, não raro, será inferior ao de pessoas brancas, principalmente nos cargos de liderança e com maiores salários. O mesmo ocorrerá em relação às mulheres que, não obstante possam até representar a maioria entre a força de trabalho de grandes corporações, raramente estarão nas posições de gestão e comando, sendo lideradas por profissionais homens. A população LGBTQIAPN+, da mesma forma, padece da mesma discriminação, sendo que as campanhas de conscientização feitas por grandes empresas – especialmente no mês de junho de cada ano – possuem viés precipuamente mercadológico, não necessariamente representando uma conscientização da necessidade de inclusão destes indivíduos em seus quadros profissionais. O presente trabalho tem como metodologia a apresentação de estatísticas comprobatórias dessas formas de discriminação e análise de obras relacionadas sobre o tema, bem como trazer à tona a proposição de possíveis políticas que visem à inclusão social destes segmentos no mercado de trabalho, para além das cotas obrigatórias (as quais tanto inflamam discussões entre especialistas), mas políticas de incentivos fiscais, de forma a corrigir esta triste mazela no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas Públicas. Inclusão social. Discriminação. Raça. Gênero. LGBTQIAPN+.

ABSTRACT

The perception of injustices in the labor market with regard to groups that are victims of discrimination requires, in reality, little effort of who intends to investigate such matter. In fact, a topographic look at the structures of a company, for example, will suffice to verify that, in medium and large corporations, the percentage of black people, not infrequently, will be lower than that of white people, mainly in leadership positions and with higher wages. The same will occur in relation to women who, although they may even represent

REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS (UNIFAFIBE)

DISPONÍVEL EM: WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX

ISSN 2318-5732 – VOL. 12, N. 1, 2024



the majority among the workforce of large corporations, will rarely be in management and command positions, being led by male professionals. The LGBTQIAPN+ population, likewise, suffers from the same discrimination, and the awareness campaigns carried out by large companies – especially in June of – have a primarily marketing bias, not necessarily representing an awareness of the need to include these individuals in their professional staff. The present study intends to present supporting statistics of these forms of discrimination, as well as to bring up the proposition of possible policies that aim at the social inclusion of these segments in the labor market, beyond mandatory quotas (which so much inflame discussions among specialists), but fiscal incentive policies, in order to correct this sad malady in Brazil.

KEYWORDS: Public Policies. Social inclusion. Discrimination. Race. Gender. LGBTQIAPN+.

INTRODUÇÃO

As mazelas envolvendo de gênero e raça no Brasil são de tal maneiras evidentes que, hodiernamente, não é mais possível simplesmente ignorá-las. O problema da desigualdade se mostra ainda mais evidente quando se verifica as possibilidades de acesso ao mercado de trabalho.

A *Oxford Committee for Famine Relief* (OXFAM Brasil) realizou estudo baseado nas tendências verificadas nos últimos 20 anos pela qual se verificou que as mulheres terão equiparação salarial com os homens apenas em 2047. Com relação à população preta e parda a situação é ainda mais periclitante: estes atingirão equiparação salarial com a população branca apenas em 2089⁴.

⁴ <https://www.oxfam.org.br/por-que-enfrentar-as-desigualdades/> - Acesso em 05/06/2023



Mas não é só. Adotando-se a perspectiva interseccional, verifica-se que a situação da mulher negra é ainda mais crítica em relação aos ganhos e salários, não importando, nestas estatísticas estudadas, que se tratem de grupos com alta escolaridade.

Entre indivíduos que cursaram ensino superior público, verificou-se que homens brancos têm um salário médio 159% maior que o das mulheres negras (RIBEIRO; KOMATSU; MENEZES-FILHO, 2020, p.14).

Na Constituição Federal de 1988 estão assegurados direitos iguais para homens e mulheres, de todas as raças, com especial ênfase quanto à garantia de acesso ao mercado de trabalho. Desde então, foram criadas políticas públicas visando ao combate à discriminação e evitar que a mão-de-obra feminina fosse propositalmente marginalizada ou desqualificada (LENA LAVINAS, 1996).

Contudo, grande parte das mulheres permaneceu submetida à famigerada dupla jornada de trabalho – às vezes tripla, quando as mulheres possuem dois empregos - em razão de serem vistas socialmente como responsáveis pelo cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiência. E, apesar das conquistas no plano legal e normativo, a discriminação de gênero continuou se manifestando de diferentes maneiras no Brasil (HIRATA, 2007).

A discriminação racial, por sua vez, é um problema histórico que afeta a sociedade em diversas esferas, inclusive no mercado de trabalho. Infelizmente, os negros ainda são vítimas constantes desse tipo de preconceito, o que se reflete em estatísticas alarmantes.

Segundo dados do IBGE, a taxa de desemprego entre os negros é em 2021 era de 13,2, enquanto a dos não negros era de 9,8. Entre as mulheres, a cada 100 negras na força de trabalho, 20 procuravam trabalho, proporção maior do que a de não negras, 13 a cada 100.⁵

Esses números mostram que a discriminação racial é um fator determinante na inserção dos negros no mercado de trabalho.

⁵<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf> - Acesso em 09/06/2023



A discriminação pode se manifestar de diversas formas, desde a recusa em contratar pessoas negras até a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional. Muitas vezes, ela é sutil e velada, o que dificulta a sua identificação e o combate a ela.

A discriminação contra a comunidade LGBT no mercado de trabalho é um problema que ainda persiste em muitos países ao redor do mundo. De acordo com estatísticas, essa população enfrenta diversas barreiras para conseguir emprego e muitas vezes é alvo de preconceito e intolerância no ambiente de trabalho.

Um levantamento realizado pela rede social *LinkedIn* revelou que 40% dos profissionais LGBT já sofreram discriminação no trabalho⁶. Entre as principais formas de preconceito estão a recusa de contratação, a demissão injusta e a falta de oportunidades de crescimento na carreira.

É importante ressaltar que a relevância de políticas públicas que busquem a inclusão social destes indivíduos inegavelmente desfavorecidos em nada tem a ver com a implementação de legislação sobre o tema, posto que esta já existe em nível constitucional e nível infraconstitucional.

A previsão do direito a igualdade no constitucionalismo brasileiro decorre do fenômeno do constitucionalismo internacional que surge no período pós-guerra, quando o mundo passa a dar maior atenção aos direitos humanos. Verifica-se que, mesmo antes do pós-guerra, já havia uma preocupação em garantir isonomia salarial entre os trabalhadores, provavelmente essa questão já havia sido levantada no período da revolução industrial, e com o passar do tempo a busca pela igualdade salarial foi ganhando força.

A Constituição Federal de 1988, em linha com esta tendência internacional, tratou de garantir a todos os cidadãos a igualdade perante a lei, sem distinções de qualquer natureza, conforme seu bem conhecido artigo 5º, *caput*.

⁶ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho> - acesso em 06/06/2023



A intenção do legislador constituinte, ao fazer constar a normativa supracitada no texto de 1988, foi a de assegurar a igualdade e a equidade a todas as pessoas, sem distinções de raça, gênero, condição social, origem etc. Note-se que este direito à igualdade é conferido não somente aos brasileiros, mas também aos estrangeiros residentes no Brasil, assertiva essa que deveria contemplar os estrangeiros refugiados, população vítima de muitas calamidades sociais.

Em nível infraconstitucional, voltando-se ao mercado de trabalho, é relevante mencionar a importantíssima Lei nº 9.029/1995, a qual foi concebida pelo legislador para coibir práticas discriminatórias para efeitos de acesso à relação de trabalho:

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

Esta lei, frise-se, foi promulgada em 1995, sete anos após a promulgação do texto constitucional vigente. Não se pode duvidar da importância desse dispositivo legal enquanto mecanismo de penalização de empresas que praticam discriminação contra grupos específicos, seja com critérios discriminatórios de seleção de empregados, seja no decurso da relação de emprego havida.

No âmbito internacional, tem-se que o Brasil é signatário da Convenção nº 111 da OIT, a qual veda expressamente a discriminação no ambiente de trabalho⁷.

Como a maioria dos textos legais, contudo, a tendência é de que o tema seja objeto de judicialização pós conduta lesiva, e não de conscientização dos entes para os quais a lei foi direcionada. Em assim sendo, o empregador não lançará mão de condutas antidiscriminatórias, mas, em contrapartida, acabará por exercer tais condutas e se

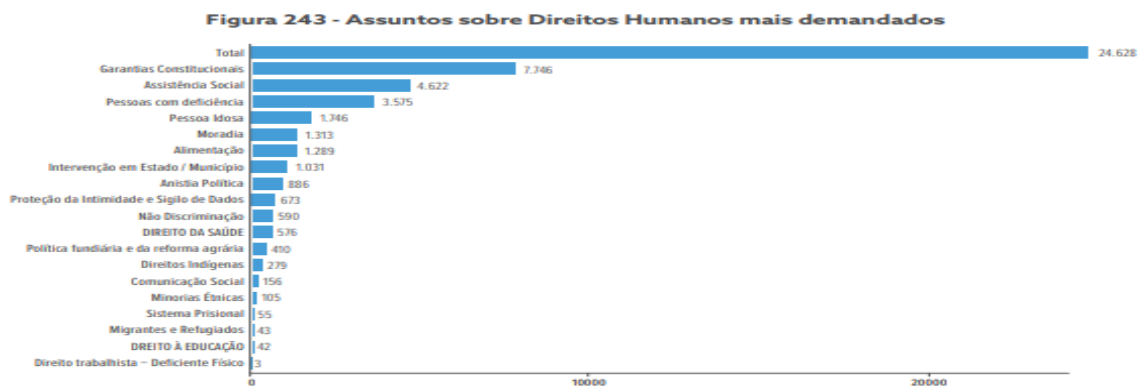
⁷ A OIT define como discriminação “Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação”



defenderá em sede judicial, seja em processos trabalhistas de natureza individual ou coletiva.

Logo, a lei, idealizada com toda boa vontade para se tornar um instrumento de conscientização, torna-se apenas mais um obstáculo regulatório a ser transpassado e fingidamente cumprido pelo empresário, enfatizando a importância de outras medidas de cunho conscientizador.

Sob este prisma, é interessante notar que o observatório “Justiça em Números⁸”, em seu mais recente relatório, coloca a não-discriminação como um dos assuntos mais demandados pela Justiça dentro do espectro da proteção aos direitos humanos:



E

m outras palavras, o texto constitucional e a legislação infraconstitucional têm importância incontestável no combate à discriminação nas relações de trabalho, mas essa importância acaba sendo direcionada à coerção do empregador, e apenas após o ato de discriminação ter acontecido.

Quando se entra no âmbito das políticas públicas, por outro lado, é bastante comum que a adoção de cotas obrigatórias seja levantada por muitos especialistas como a mais efetiva visando o combate à discriminação antes que ela ocorra, muito por inspiração na bem sucedida lei de cotas destinada a pessoas com deficiência e pelas políticas de cotas implementadas para ingresso em cargos públicos e processos seletivos em universidades.

⁸ <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/> - Acesso em 12/06/2023



Contudo, a experiência prática dos operadores de Direito do Trabalho dá conta de que existe uma percepção bem clara, pela maioria dos empregadores, de que pessoas com deficiência são, de fato, mais vulneráveis e, por isso, fazem jus a políticas e leis de cotas que exijam percentual de contratação desta população pelas empresas privadas, bem como para ingresso em cargos públicos. Em outras palavras, o empregador pode até não gostar da existência de cotas para PCDs, mas entende a importância de sua existência.

Quando o tema se volta às mulheres, negros e população LGBTQIAPN+, entretanto, essa percepção não é tão clara à maioria dos empregadores, não importando que se lhes apresente as estatísticas existentes sobre o tema. A principal razão para esta postura reativa é, muitas vezes, justificada pela assertiva “essas pessoas só precisam se esforçar, pois não possuem qualquer limitação física ao desempenho do trabalho”.

A imposição obrigatória de cotas, desta forma, poderia atrair práticas deletérias por parte dos empregadores visando burlar os mecanismos de apuração, e o efeito prático poderia ser contraproducente, sem prejuízo de eventuais alegações sobre violação da liberdade do empregador em contratar conforme seus critérios de avaliação.

Este trabalho se propõe, desta forma, a trazer à tona as estatísticas sobre discriminação no mercado de trabalho com relação aos grupos selecionados (com a inequívoca ciência da existência de outros grupos igualmente discriminados, não incluídos neste trabalho apenas por critério de limitação de escopo) e propor políticas públicas que evitem o efeito contraproducente de gerar condutas espúrias por parte dos empregadores, mas que os incentivem a, verdadeiramente, praticar o combate à discriminação de forma efetiva, visando à concretização da inclusão social prevista na Constituição Federal.

2 ANÁLISE ESTATÍSTICA SOBRE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



Conforme dados do IBGE, a população negra é colocada em condição de informalidade nas relações de trabalho em número consideravelmente superior à população branca. Ainda, o nível dos salários da população negra e parda é inferior ao da população branca, bem como as condições de trabalho da população negra e parda são muito mais precárias se comparadas à da população branca. Como se não bastasse, apenas 29,90% dos negros se encontravam em posição de gerência em qualquer tipo de atividade, em pesquisa realizada no ano de 2018, enquanto 68,60% da população branca se encontrava nas posições de liderança nas empresas⁹.

Quanto às discriminações por gênero, verifica-se que, de acordo com o IBGE, a diferença salarial entre homens e mulheres voltou a crescer no Brasil, atingindo 22% no final de 2022, ou seja, uma mulher no Brasil recebe em média 78% do que ganha um homem estando no mesmo cargo e assumindo as mesmas funções¹⁰.

Apesar desta diferença salarial atrelada ao gênero já ser proibida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a realidade brasileira tende a ser muito diferente dos moldes legais trabalhistas, evidenciando a desvalorização humana no trabalho, além da desigualdade social que abrange números expressivos, no qual o Brasil se coloca como o 94^a país mais desigual do mundo, segundo o Fórum Econômico Mundial. Segundo estas estatísticas, levar-se-á 132 anos para se eliminar a lacuna de gênero na sociedade.

As estatísticas apontam, ainda, que mulheres são a maioria da força de trabalho subutilizada. A participação na População em Idade Ativa (PIA) foi de 52,4% mulheres e 47,6% de homens no primeiro trimestre do ano de 2019, de acordo com estudo conduzido pela FACAMP, porcentagens próximas às do total da população brasileira. No entanto, é possível notar que as mulheres deixam de ser a maioria nas categorias que caracterizam

⁹https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf - Acesso em 10/06/2023

¹⁰ <https://www.ethos.org.br/cedoc/equiparacao-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-aprovada-na-camara/#::~:~:text=De%20acordo%20com%20Instituto%20Brasileiro,e%20assumindo%20as%20mesmas%20fun%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em 10/06/2023



disponibilidade e remuneração no mercado de trabalho, tais como Força de Trabalho – FT (44,8%) e pessoas ocupadas (43,7%)¹¹.

Em categorias afastadas ou mais precárias do mercado de trabalho, as mulheres voltam a representar a maioria, principalmente nas categorias que demonstram a subutilização da força de trabalho: pessoas subocupadas (53,1%), desocupadas (52,6%) e na Força de Trabalho Potencial – FTP (58,9%). Além disto, as mulheres se aproximam de um terço das pessoas fora da FTP (65,5%) e das pessoas indisponíveis para o trabalho (66,2%). No total de subutilização da força de trabalho, que alcançou 28,3 milhões de pessoas no primeiro trimestre, as mulheres compuseram a maioria (54,5%).

Observando-se os dados de pesquisa realizada pelo Instituto Ethos com as quinhentas maiores empresas do Brasil, fica claro que mulheres e pessoas negras estão sub-representados nessas organizações, e, quanto maior o nível hierárquico, maiores são as lacunas de gênero e raça. O levantamento revelou que mulheres e pessoas negras ocupavam, respectivamente, 13,6% e 4,7% dos cargos executivos. Os conselhos de administração possuíam apenas 11% de mulheres e 4,9% de pessoas negras. Mais uma vez, a situação da mulher negra era ainda mais desfavorável, representando apenas 0,4% dos cargos executivos¹².

Com relação à população LGBTQIAPN+, as estatísticas não são mais benevolentes. De acordo com as estatísticas existentes sobre o tema, 53% das pessoas não heterossexuais deixam de declarar sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Ainda, dos não heterossexuais que se sentem à vontade para abrir sua orientação sexual em ambiente de trabalho, 90% delas apenas se sentem confortáveis em abrir sua orientação sexual apenas com colegas do mesmo nível hierárquico. Apenas 32% abrem sua orientação sexual para o

¹¹ <https://www.facamp.com.br/pesquisa/economia/npegen/boletim-mulheres-no-mercado-de-trabalho-1o-trimestre-2019/> - Acesso em 10/06/2023

¹² <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%AAnero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf> – Acesso em 10/06/2023.



superior hierárquico e tão somente 2% compartilham a informação com a gestão de recursos humanos (SERRANO, 2021).

O cenário não é diferente nem mesmo em funções da administração pública, nas quais o ingresso se dá por concurso público. Tratando-se das carreiras mais prestigiadas e com remuneração mais alta, revela-se a dificuldade de entrada de pessoas negras¹³.

Quanto às diferenças de gênero, verificou-se que, em todas as carreiras analisadas, há disparidades entre homens e mulheres, sendo as mais acentuadas na carreira de delegado de Polícia Federal e da diplomacia.

A interseccionalidade entre gênero e raça evidencia a pior situação das mulheres negras, com níveis mais baixos de presença em relação aos homens negros, muito baixos com relação a mulheres brancas e baixíssimos com relação aos homens brancos. O pior cenário é novamente na carreira de delegado de Polícia Federal, em que o número de homens brancos é 34 vezes maior que o de mulheres negras (SANTOS E FARIA, 2020).

3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE DE CONDIÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Embora os direitos fundamentais tenham recebido grande atenção da Constituição, é a busca pela sua efetividade que se tornou o grande desafio dos operadores do Direito.

Diante da escassez de recursos para atender tantas demandas ao mesmo tempo, as políticas públicas ganharam importância ainda maior, apresentando-se como uma alternativa de sincronização dos esforços públicos e privados para a realização de direitos fundamentais, cujo atendimento, provavelmente, não seria alcançado se deixado a cargo do funcionamento ordinário da máquina administrativa.

A exteriorização das políticas públicas ocorre através do direito, uma vez que o poder público está submetido ao princípio da legalidade, podendo agir somente quando e

¹³ <https://www.camara.leg.br/noticias/427378-estudo-do-ipea-mostra-que-negros-estao-fora-das-carreiras-mais-valorizadas/> - Acesso em 10/06/2023



como a lei determina. Como definição, pode-se estabelecer que as políticas públicas são tipos, com objetivos definidos, seleção de prioridades, reserva dos meios necessários e indicação do intervalo de tempo para verificação de resultados (BUCCI, 2006).

Mas por que políticas públicas? Já não existe a consciência voluntária das grandes corporações?

De forma contemporânea, verifica-se que as empresas estão mais propensas a adotarem, voluntariamente, políticas internas de promoção à diversidade, também conhecidas como políticas afirmativas de contratação.

Sobre o tema, é possível afirmar que as ações afirmativas não pretendem, a princípio, garantir um tratamento igual, e sim os meios para alcançar uma igualdade efetiva. O desafio é suprimir as desigualdades que restringem as oportunidades profissionais das mulheres, negros, PCDs, indivíduos LGBTQIAPN+, entre outros grupos excluídos, e que se refletem no processo de seleção, no salário, nas condições de trabalho, na carreira.

A grande crítica que se tece a estas políticas implementadas voluntariamente pelas empresas versa sobre a real intenção destas políticas: se uma autêntica promoção à diversidade, ou uma forma de ação de marketing.

Tais críticas se fundamentam no fato de que muitas empresas preferem lançar mão de ações midiáticas e em redes sociais sobre diversidade em detrimento de implementar ações concretas de fomento à diversidade em seus ambientes de trabalho, de forma que o preconceito e a discriminação internas não apenas deixam de diminuir, mas podem até ser agravados.

Daí a importância do fomento estatal à promoção da diversidade nas empresas, que, além das políticas de cotas, poderia vislumbrar outras alternativas de forma a evitar possíveis reações deletérias de disfarce da observância das cotas pelos empregadores frente a uma imposição advinda do Estado.

Não se trata, outrossim, de negar a importância e a relevância das políticas de cotas existentes no Brasil, mas apenas de se empreender um exercício de conceber outros



mecanismos de ação estatal no incentivo à diversidade, frente às dificuldades legais que uma política de cotas de diversidade poderia representar, em contrapartida à liberdade do empregador em estabelecer seus próprios critérios de contratação e de forma a não entrar na seara de possível violação ao Princípio da Igualdade e possíveis alegações da existência de vedação à qualquer tipo de discriminação, mesmo às denominadas “discriminações positivas”, o que poderia representar anos a fio de disputas jurídicas e debates acalorados na mídia.

Neste sentido, é notório que as políticas públicas de incentivo fiscal se mostram como das mais efetivas em matéria de desenvolvimento de atividades, segmentos, setores da economia ou regiões, até mesmo o condicionamento de comportamentos, bem como se mostram efetivas no sentido favorecer grupos ou parcelas da população, estando aí a direção da medida que se propõe.

É bastante antiga, desta forma, a utilização de incentivos fiscais como instrumento de realização de políticas públicas, objetivando a indução dos interesses privados em prol dos interesses públicos. No Brasil, por exemplo, é muito comum os entes federados concederem incentivos fiscais a fim de promover o desenvolvimento econômico de determinada região, a proteção do meio-ambiente, atividades desportivas e culturais, dentre muitas outras.

Logo, por que não incentivar a diversidade nas empresas mediante a concessão de incentivos fiscais? Esta modalidade de política pública, muito provavelmente, não seria objeto de questionamentos judiciais a respeito de sua legalidade, mas sim algo a ser festejado pelos empregadores.

É possível notar, desta forma, o sucesso das políticas de renúncia fiscal na promoção da Cultura¹⁴, bem como o sucesso de programas de elastecimento da licença-

¹⁴ A Lei Rouanet é, por definição, um incentivo fiscal em forma de renúncia fiscal. Ao ser aprovado pela Rouanet, o artista recebe um aval para ir atrás da captação de recursos — em outras palavras, para apresentar o projeto para possíveis interessados.



maternidade e da licença-paternidade mediante a concessão de benefícios fiscais¹⁵. Ainda, há programas de incentivo fiscal a empresas que oferecem alimentação ou vale alimentação aos trabalhadores¹⁶.

Repita-se: não se trata de excluir o tema das políticas de cotas do debate, mas apenas da proposição de um sistema alternativo, ou até mesmo complementar, visando-se afastar efeitos contraproducentes que essas políticas podem gerar, como a destinação dos beneficiários das cotas a posições de menor importância dentro das empresas, tal qual como ocorre em muitos casos envolvendo PCDs.

Desta forma, a concessão de incentivos fiscais a empresas que promovam efetivamente a diversidade dentro de suas organizações poderia ser alternativa mais efetiva na construção de uma efetiva inclusão social de pessoas vítimas de discriminação histórica.

CONCLUSÃO

É necessário que o Estado aja de maneira inteligente quanto à promoção da inclusão social, principalmente quando se trata da inclusão de grupos historicamente colocados à margem da sociedade e cujo acesso ao mercado de trabalho é sacrificante.

Uma vez demonstrada, de maneira inconteste e com base em estatísticas, a existência de desigualdade de condições que afetam negros e pardos, mulheres, a população LGBTQIAPN+ no tocante ao acesso ao mercado de trabalho, é necessário convencer os empregadores da necessidade de implementar a diversidade em seus meios ambientes de trabalho, e isso vai muito além de criar “departamentos de diversidade e inclusão” ou contratar um indivíduo de grupos excluídos como “diretor de diversidade e inclusão”,

¹⁵ O regime Empresa Cidadã, mantido pela Receita Federal, oferece benefícios fiscais às empresas que oferecem licença maternidade e paternidade estendida a seus empregados. O governo federal custeia a prorrogação do benefício, deduzindo do imposto o custo do empresário na prorrogação das duas licenças.

¹⁶ É permitido às pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real deduzir do Imposto de Renda devido, a título de incentivo fiscal, entre outros, o valor correspondente à aplicação da alíquota do imposto sobre a soma das despesas de custeio realizadas no período em Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT).



exibindo a contratação nas redes sociais e mídia de forma a buscar os louros do marketing e selos de “empresa modelo de diversidade”.

Na realidade, a implementação da diversidade deve ser mais que um incentivo de marketing às empresas, e não deveria, a princípio, ser objeto do poder de polícia do Estado no sentido de obrigar as empresas a observarem cotas obrigatórias.

Uma vez reconhecida a efetividade de políticas públicas de incentivos fiscais como forma mais próxima do ideal de moldar comportamentos e buscar o bem coletivo por meio do incentivo ao particular, em complemento a possíveis cotas obrigatórias, estes incentivos podem ser melhor estudados e implementados para este fim, mediante sério estudo que previna o empregado indiscriminado da política, redução de receitas da administração pública e até mesmo guerras fiscais entre entes federativos.

A implementação desta modalidade de política pública teria o condão de, eventualmente, mitigar as possibilidades de discussões judiciais sobre a aplicação de cotas obrigatórias de diversidade, acerca de possíveis alegações de desrespeito ao Princípio da Igualdade, violações aos direitos potestativos do empregador e até mesmo possíveis alegações sobre a inconstitucionalidade de discriminações positivas, o que poderia engessar e até mesmo atrasar a adoção de medidas efetivas de inclusão social.

É claro que dificuldades práticas poderão sobrevir, principalmente quanto à definição do conceito de “diversidade” para fins de obtenção de incentivo fiscal, o que não diminui as chances de a medida ser aplicada de forma exitosa nas empresas brasileiras.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Perspectiva de Gênero e Raça nas Políticas Públicas. Boletim de Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise.** IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica

REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS (UNIFAFIBE)

DISPONÍVEL EM: WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX

ISSN 2318-5732 – VOL. 12, N. 1, 2024



Aplicada. n. 5, nov. 2004, p. 17-21. Disponível em:

<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5244> . Acesso em: 11/06/2023.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. Ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho** São Paulo: LTr, 1995.

BENTO, Maria Aparecida; CARRANÇA, Flávio (org.). **Diversidade nas empresas e equidade racial**. São Paulo: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), 2017.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm - Acesso em 05/06/2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. 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. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm - Acesso em 05/06/2023

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas Públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARVALHO, Matheus. **Privilégios brancos no mercado de trabalho – diversidade, raça e racismo entre profissionais no Direito contemporâneo**. 1. Ed. São Paulo: Matrioska, 2021.

HIRATA, Helena. “**Flexibilidade, trabalho e gênero**”. In: HIRATA, Helena Sumiko; SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli (Orgs.). *Organização, trabalho e gênero* São Paulo: SENAC, 2007.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil racial, social e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas> . Acesso em: 12/06/2023.

LAVINAS, Lena. “**Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho**”. *Revista Estudos Feministas*, v. 4, n. 1, p. 171-182, 1996.

OXFAM BRASIL. **A distância que nos une: um retrato das desigualdades brasileiras**. São Paulo: Oxfam Brasil, 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicacao/a->



[distancia-que-nos-une-um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/](#) . Acesso em: 07/06/2023.

POLIZELLI, Victor Borges. **Progressividade: distribuição de renda e indução**, Direito Tributário Atual, v. 21, São Paulo, Instituto Brasileiro de Direito Tributário, 2007, p. 361-362.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos Trabalhadores LGBT: ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

RIBEIRO, Beatriz Caroline; KOMATSU, Bruno Kawaoka; MENEZES-FILHO, Naercio. **Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas**. Policy Paper, n. 45, p. 1-27, jul. 2020. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf> Acesso em: 11/06/2023.

SALES, Ricardo. **Diversidade nas organizações: Conceitos e Histórico**. In: AMATO, Luciano. Diversidade e Inclusão em suas dimensões. 1. ed. São Paulo: Literare Books Internacional, 2022. p. 6-14.

SANTOS, Eduardo Gomor dos; FARIA, Roseli. **Lei nº 12.990/2014 e os Descompassos entre elaboração e implementação de uma política afirmativa racial**. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Boletim de Análise Político-Institucional, n. 31, dez. 2021, p.159-166. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11076> - Acesso em 09/06/2023

SEGALLA, Juliana Izar Soares da Fonseca. **Inclusão não é favor nem bondade**. 1. Ed. São Paulo: Matrioska, 2021.

SERRANO, Mariana; CLARO, Amanda. **Vidas LGBTQIA+: Reflexões para não sermos idiotas**. 1. Ed. São Paulo: Matrioska, 2021.

www.ilo.org – Acesso em 14/06/2023