



**UNICEPLAC**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO

**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC**  
**Curso de Direito**  
**Trabalho de Conclusão de Curso**

**Sociedade de controle:** um panorama da discriminação racial nas  
relações laborais

Gama-DF  
2023

**JOÃO VICTOR JESUS DE SOUSA SILVA**

**Sociedade de controle - um panorama da discriminação racial nas  
relações laborais**

Monografia apresentada como requisito para  
conclusão do curso de direito do Centro  
Universitário do Planalto Central Aparecido dos  
Santos – Uniceplac.

Orientador: Professor Mestre Eduardo Doria

Gama-DF  
2023

S586s

Silva, João Victor Jesus de Sousa.

Sociedade de controle: um panorama da discriminação racial nas relações laborais / João Victor Jesus de Sousa Silva. – 2023.

48 p.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Doria.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC, Curso de Direito, Gama-DF, 2023.

1. Trabalho. 2. Discriminação. 3. Raça. I. Título.

CDU: 34

**JOÃO VICTOR JESUS DE SOUSA SILVA**

**Sociedade de controle - um panorama de discriminação racial nas relações laborais**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de direito do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof Eduardo Doria

Gama, 11 de novembro de 2023.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Me. Eduardo Doria  
Orientador

---

Prof. Me. Risleide de Souza Nascimento  
Examinador

---

Prof. Me. Caroline Lima Ferraz  
Examinador

Aos meus pais, por nunca terem  
medidos esforços para me  
proporcionar um ensino de qualidade  
e me mostrar a importância dos  
estudos.

## AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas foram essenciais na minha vida pessoal e na acadêmica para que eu pudesse chegar até esse momento da vida acadêmica. Dessa forma, irei nesse espaço agradecer essas pessoas que foram essenciais nessa caminhada.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus que fez com que todos os meus objetivos fossem alcançados, durante toda a minha trajetória de estudos.

Aos meus pais, Robson e Daiana, por desde sempre me mostrarem que o caminho dos estudos é valioso e é sempre o melhor a ser seguido, e por sempre vibrarem comigo a cada conquista alcançada.

Em especial a minha mãe e Prof. Me. Daiana Sousa, por sempre me despertar o desejo de buscar conhecimento e aprender todos os dias, e por me mostrar a importância de mesmo nos dias atuais refletir acerca das desigualdades sofridas por nossa raça.

A minha irmã, por todo apoio e força que me deu durante a realização do trabalho e por não ter me deixado desanimar durante todo o curso.

A minha namorada Vitória, que sempre me incentivou e deu apoio nos momentos mais difíceis e compreendeu minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos meus tios, avôs e primos, por todo apoio e pela ajuda, que foi de extrema importância para a conclusão deste trabalho.

Ao prof. Me. Eduardo Doria, por todo o ensinamento compartilhado durante as aulas de direito do trabalho, e por ter aceitado ser meu orientador nesse trabalho, com um tema que apesar de já ter sido bastante discutido, continua sendo uma temática relevante face as iniquidades que provoca. Agradeço ao professor, por ter desempenhado a função com dedicação, paciência e amizade.

As minhas amigas de curso Luciana, Fernanda e Marília com quem convivi todos os dias durante o curso, pelo companheirismo, apoio e por todas as experiências compartilhadas que me permitiram evoluir como pessoa e formando.

## RESUMO

Há inimagináveis formas de discriminação que a noção de raça engendra. As teorias científicas sobre as variações entre os seres humanos serviram de base para explicar as projeções raciais e encobrir a exploração econômica dos grupos marginalizados. Essas concepções enfatizavam principalmente as características fenotípicas, como a cor da pele, o formato dos lábios, do nariz e a textura do cabelo, o que resultava em uma estigmatização biológica dos negros. Além desse estigma biológico, havia também um estigma intelectual. Como resultado dessa concepção, aqueles que são considerados “diferentes” eram e ainda são vistos como duplamente inferiores. Dessa forma, essa concepção, foi usada para explicar a exploração realizada por aqueles que se consideram mais evoluídos, alegando que os “diferentes” eram menos capazes e, portanto, menos iguais. Sendo assim, o objetivo do estudo é, portanto, mapear a existência de casos de racismo institucional nas relações de trabalho e como esse mecanismo demonstra a desigualdade social. A metodologia para desenvolvimento do estudo será focada em análise de abordagem qualitativa, análise aprofundada dos conceitos mais importantes sobre os tipos de discriminações raciais nas relações de trabalho e estudo de um caso em que houve reconhecimento judicial de discriminação na relação laboral em razão da raça. Como resultado do estudo evidencia-se, que, atualmente, ainda ocorre discriminação nas relações de trabalho seja em multinacionais ou em pequenas empresas. Revela-se como conclusão do estudo os efeitos jurídicos, institucionais e sociais provocados pelo fenômeno da discriminação racial laboral e como o sistema normativo brasileiro tem enfrentado os casos de discriminação racial nas relações de trabalho postos a sua análise.

**Palavras-chave:** raça, racismo, relações de trabalho, discriminação.

## ABSTRACT

There are unimaginable forms of discrimination that the notion of race engenders. Scientific theories about variations between human beings served as a basis to explain racial projections and cover up the economic exploitation of marginalized groups. These conceptions mainly emphasized phenotypic characteristics, such as skin color, the shape of the lips, nose and hair texture, which resulted in a biological stigmatization of black people. In addition to this biological stigma, there was also an intellectual stigma. As a result of this conception, those who are considered “different” were and still are seen as doubly inferior. In this way, this conception was used to explain the exploitation carried out by those who consider themselves more evolved, claiming that those “different” were less capable and, therefore, less equal. Therefore, the objective of the study is, therefore, to map the existence of cases of institutional racism in work relationships and how this mechanism demonstrates social inequality. The methodology for developing the study will be focused on qualitative approach analysis, in-depth analysis of the most important concepts so that a better understanding and knowledge can occur about the types of racial discrimination in work relationships and a case study in which there was judicial recognition of discrimination in the employment relationship based on race. As a result of the study, it is clear that discrimination still occurs in labor relations, whether in multinationals or small companies, discrimination occurs due to the color of the worker's skin, depriving them of receiving opportunities equal to those that other workers receive. The conclusion of the study reveals the legal, institutional and social effects caused by the phenomenon of racial discrimination at work and how the Brazilian regulatory system has faced cases of racial discrimination in labor relations under analysis.

**Keywords:** race, racism, labor relations, discrimination.



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 UM BREVE PANORAMA DO RACISMO E SEUS CONCEITOS DERIVADOS .....	16
2.1 Discriminação racial no Brasil .....	16
2.2 Discriminação - a prática (in)consciente de desvantagens e privilégios .....	17
2.3 O marcador social: cor da pele .....	18
2.4 Raça - o ardil artifício de subjugar o “diferente”.....	19
2.5 Princípio da Igualdade - a dicotomia do direito garantido x direito resistido.....	21
2.6 Pertencimento racial - o giro do reconhecimento e da autodeclaração de identificação racial .....	22
2.7 Racismo - individual, institucional e estrutural .....	24
2.8 Conceitos e a Constituição Federal .....	26
3 RAÇA E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO .....	28
3.1 Mecanismos legais de proteção na norma constitucional .....	28
3.2 Proteção contra a discriminação nas leis trabalhistas.....	31
3.3 Efeitos jurídicos .....	35
3.4 Reforma trabalhista ponto positivo ou negativo?.....	36
4 O CASO - BRASAL REFRIGERANTES .....	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	45
REFERÊNCIAS .....	48

## 1 INTRODUÇÃO

As concepções científicas das diferenças humanas foram sustentáculo das hierarquias raciais e mascaravam a exploração econômica dos grupos inferiorizados. As diferenças tinham por concepção as características fenotípicas (cor da pele escura, formato do nariz, da boca, cabelo crespo etc), estigmatizando biologicamente, assim, os negros. Soma-se ao estigma biológico o estigma intelectual. Assim, os “diferentes” foram e são duplamente inferiores e, como tal, deveriam suportar a exploração dos mais evoluídos sobre eles, eis que menos aptos, conseqüentemente, menos iguais.

No modo de produção capitalista o trabalho é um processo no qual, a hierarquização das raças fundada nas diferenças (biológicas e intelectual) revelam artifícios para perpetrar iniquidades. Caso concreto da hierarquização das raças, diferença, e conseqüentemente da desigualdade que deriva daquela, além da sujeição dominante, ocorre com trabalhadores negros empregados em sua grande maioria em funções subalternizadas.

A figura “raça” propicia valiosos debates sobretudo no campo das relações de trabalho no modo de produção capitalista o trabalho é um processo no qual, a hierarquização das raças fundada nas diferenças (biológicas e intelectual) revelam artifícios para perpetrar iniquidades. Caso concreto da hierarquização das raças, diferença, e conseqüentemente da desigualdade que deriva daquela, além da sujeição dominante, ocorreu com um trabalhador negro empregado de um grande grupo econômico de Brasília, que será devidamente abordado no terceiro capítulo.

O trabalhador foi contratado como auxiliar, e por cerca de três anos ouviu da empresa promessas de promoção, que nunca se concretizaram, em que pese seu ótimo desempenho profissional. Causou-lhe estranheza a promoção de um técnico de manutenção com menos tempo de casa e experiência, promovido para uma das vagas que surgiu, para a qual, ele sequer foi convidado para o processo seletivo, embora preenchesse os requisitos. Mencionou ainda, que ele próprio por recomendação da empresa, foi quem treinou o profissional para a vaga. Desenvolvendo naquele, a partir de seus ensinamentos, de sua experiência, habilidade e competência, os atributos para o exercício da função. Entretanto, esse trabalhador foi preterido pela cor de sua pele.

Essa conduta corporativa desvela que no imaginário dessa empresa há nítida cristalização

da forma sistêmica de discriminação e preconceito racial que se operacionaliza em sua dinâmica institucional. Nessa visão corporativa o trabalhador em que a cor da pele aciona dispositivos de desvantagens, pertence a um grupo socialmente estabelecido, politicamente não hegemônico, e suporta desafios estranhos à sua vontade, mas próprios de sua condição vulnerabilizada. Logo, sua ascensão profissional é invisibilizada. Sua posição de inferior, ainda que este revele qualidades que descaracterizem esse constructo social, advém de um processo histórico-político demarcando previamente o seu espaço de ocupação.

Se de um lado, se percebe diariamente o trabalho da mulher negra como doméstica, servente, copeira, babá; e do homem negro como segurança, porteiro, vigilante, varredor de rua; e do outro lado, a existência constante da mulher branca como médica, advogada, ou diretora executiva de uma grande empresa; e do homem branco como empresário, diretor, servidor público, já se percebe as diferenças instaladas muitas vezes por conta da raça.

Essa configuração nas relações de trabalho como algo que se interconecta naturalmente, desafia a sociedade, a um olhar acurado para não cair nas armadilhas do mito da democracia racial”. É nesse contexto de diferenças, em que negros estão em sua grande maioria, quando formalmente inseridos no mercado de trabalho, ocupando profissões consideradas subalternizadas e subservientes aos brancos, que as desigualdades derivadas das subjetividades tensionadas e geradoras de controle entre estes grupos raciais revelam o “poder” que a noção de raça carrega em si.

A existência desse grupo social assimétrico e as subjetivações daí decorrentes no imaginário social desvela a retroalimentação das discriminações do passado no presente, justificando, assim, a reflexão no âmbito das relações laborais da noção de raça e como essa categoria e as temporalidades, passado e presente, se interfaceiam nesse processo de deflagrar e manter cíclico contextos de iniquidades nas relações empregatícias de pessoas pretas.

Há inimagináveis formas de discriminações que a noção de raça acaba gerando. Diante das noções às realidades coloniais contemporâneas, das inquietações provocadas e, do inconformismo com a opressão, com a desvalorização, a subjugação e subjetivação da dominação que se propagou no tempo, especialmente face as pessoas negras, e que gera reflexos no âmbito das relações empregatícias problematiza-se nesse estudo, no recorte geográfico do Brasil, com base em jurisprudências ancorada em revisão bibliográfica o grande paradigma do século XIX, a noção de

raça como um princípio de divisão social.

Dessa forma, tem-se como objetivo nesse estudo, mapear a existência de casos de racismo institucional nas relações laborais e, conhecer se e como esse mecanismo reforça a divisão social na relação do trabalho. Nesse sentido, me atenho a seguinte díade: desigualdade racial e ascensão profissional de pessoas negras nas relações laborais para alcançar o objetivo proposto.

Esse panorama faz emergir a hipótese que guia esse estudo: a exploração da mais valia do homem usa uma máscara para enconder a persistência da colonialidade, tão meticulosamente produzida no século XIX, por meio das estruturas sociais, tais quais, os mecanismos estatais, ideológicos, jurídicos e econômicos que se mantêm como importante balizador da consolidação de iniquidades.

Dessa forma, a escolha do tema da presente monografia veio de interesse particular do autor em produzir trabalho na área de Direito do Trabalho para poder analisar e demonstrar a questão da discriminação racial nas relações de trabalho. E mostrar principalmente como nos dias atuais muitos trabalhadores ainda sofrem com a discriminação no ambiente de trabalho, e como o judiciário trabalha para aplicar a lei contra quem comete essa discriminação.

## **2 UM BREVE PANORAMA DO RACISMO E SEUS CONCEITOS DERIVADOS**

Neste capítulo, será abordado a discriminação e racismo nas relações laborais, sendo imprescindível antes de submergir na reflexão dessa díade iniquidade social, perpassar pelos conceitos de discriminação, raça, cor e pertencimento racial que revelem a face da raça enquanto mecanismo de “controle” da sociedade. Esse percurso teórico será trilhado para compreender como essas categorias organizam a hierarquização das raças e por meio desta revelam os artifícios para manter discriminações no âmbito das relações laborais.

### **2.1 Discriminação racial no Brasil**

A cor da pele pode ser um balizador da capacidade intelectual, da ascensão profissional do trânsito e ocupação em espaços de poder? Há quem defenda que a distinção das pessoas derivada pela cor da pele que as hierarquiza em raças não existe e que não há qualquer diferenciação, tampouco desigualdade que reflita na organização e nas interações das relações sociais. Observa-se, entretanto, que segundo as pesquisas do IBGE mais da metade da população brasileira 56% é composta por pessoas negras, desse total segundo pesquisa do instituto ethos somente 4,7% delas ocupam cargos de direção e liderança nas quinhentas maiores empresas do país (IBGE, 2021).

No mesmo sentido destes dados empíricos o discurso de posse do atual Ministro dos Direitos Humanos e Cidadania, Sílvio de Almeida, ocorrida em 03 de janeiro de 2023, evidenciou quais grupos estão invisibilizados histórico, social, jurídico e economicamente, enfatizando o óbvio: a raça carrega em si, o fator de discriminação. “[...] Homens e mulheres pretos e pretas do Brasil vocês existem e são pessoas valiosas para nós. Todos e todas que têm seus direitos violados, vocês existem e são valiosos para nós. [...]” (DIAS, 2021, p. 1).

A realidade social descrita anteriormente, vai ao encontro da igualdade formal conclamada pela República Federativa do Brasil em seu artigo 5º, e nos coloca a reflexionar esse cenário em que mais da metade da população é formada por pessoas negras, e não se alcança o percentual de 5% delas ocupando cargos de liderança nas relações laborais.

## 2.2 Discriminação - a prática (in)consciente de desvantagens e privilégios

A palavra “discriminação” remete imediatamente a uma concepção intuitiva que denota a sensação de negatividade, e assim, coloca ou pode colocar um indivíduo ou determinado grupo de pessoas em condição de subalternidade. Etimologicamente, o conceito de discriminação segundo o Dicionário Priberam (DISCRIMINAÇÃO, 2023, p. 1) é:

1. Ato ou efeito de discriminar (ex.: *o exercício envolve discriminação visual*). = DISTINÇÃO 2. Ato de colocar algo ou alguém de parte. 3. Tratamento desigual ou injusto dado a uma pessoa ou grupo, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religiosa, étnica, etc. Origem etimológica: latim *discriminatio*, *-onis*, separação. Confrontar: descriminação.

A discriminação é ato de separar; de diferenciar; de distinguir; de não se misturar; formar grupo à parte segregado por característica racial, étnica, cultural, religiosa entre outros. Confere-se, portanto, tratamento desigual ou injusto a uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas.

Afora do campo etimológico o termo discriminação abarca outros enfoques, a exemplo, a perspectiva jurídica, que faz uma leitura normativa do ato de discriminar como uma ação ilegal, que ao se concretizar necessita ser penalizada. Sem menosprezar outras incidências que a discriminação perpetra na sociedade, mas sendo o direito um possível caminho de redução de iniquidades, para Coutinho (2003, p. 14) é nesse enfoque que a presente revisão de literatura se pautará.

Dessa forma, a discriminação é um tratamento desigual que acontece através de uma preferência considerada absurda fundada na característica de raça, de cor, de sexo, religião, origem e idade. Sendo tal conduta vedada pelo nosso ordenamento jurídico exatamente pelo fato de impedir a posse do direito de igualdade que consta na Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º.

A discriminação que ocorre no Brasil infelizmente é fruto da nossa realidade histórica em que no passado os índios e negros foram escravizados no nosso país, considerando-os dessa forma inferiores aos que eram considerados “brancos” ou simplesmente que não se encaixavam em “índios” e “negros”.

A Lei Áurea instituída em 13 de maio de 1888 (BRASIL, 1888) aboliu a escravidão no Brasil, mas não foi suficiente para acabar com a discriminação e preconceito advindos do período

de escravidão. Tanto é que se percebe que os negros estão em desigualdade nas questões de ascensão econômica e social desde 1988 (período pós-abolição da escravatura) já que o Brasil demorou para se preocupar em oferecer políticas públicas de redução de desigualdade social para os negros.

No âmbito das relações laborais, a conduta discriminatória que não pode em hipótese alguma ocorrer é aquela que busca tratar de maneiras diferentes os trabalhadores sem qualquer justificativa ou causa que seja legal para ocorrer tal tratamento. Dessa forma as normas constitucionais que tratam da discriminação nas relações de trabalho adotam o caráter repressivo-punitivo como estabelece o art. 7º XXX da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil \*BRASIL, 1988).

Dessa forma, desde o texto constitucional é estabelecido no nosso ordenamento a proibição de tratamento diferenciado para recebimento de salários entre os trabalhadores, seja por cor, sexo ou qualquer outra característica que seja levado em consideração para ocorrer diferenciação das pessoas. Essa proibição é muito importante para que se tenha ofertas de trabalhos de forma igualitária para todas as raças.

### **2.3 O marcador social: cor da pele**

A palavra cor vem do latim *colore*, o termo sempre se faz presente nos debates sobre relações raciais e para falar sobre raça é preciso perpassar pelo conceito da terminologia cor sendo que ambos os conceitos se interligam (BRASIL, 1995).

O termo cor é bastante utilizado para classificar fenômenos e para definir a pigmentação da pele de um indivíduo. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística utiliza a cor como base para definir a pigmentação da pele de alguém. O IBGE divide a classificação racial da população brasileira em cinco categorias sendo elas: branca, preta, parda, indígena e amarela. Essa classificação decorre do enquadramento que o próprio entrevistado confere a sua cor de pele quando perguntado em qual cor/raça este indivíduo se classifica (MORAGAS, 2023).

Ao analisar tal classificação feita pelo IBGE, percebe-se que o termo cor tem significado diferente para a população e as instituições sociais já que no contexto brasileiro a cor não se resume

somente a pigmentação da pele, mas também se relaciona com os elementos como, cabelo, formato do nariz, lábios maiores ou menores, também fazem parte da definição de cor para os indivíduos.

A cor da pele foi importante marcador para definir a qual raça um indivíduo ou os povos pertenciam. Assim, observar a cor da pele foi fator fundamental para surgimento da classificação e a divisão das raças em branca, preta e amarelo sendo a cor bastante relevante para classificar em qual raça cada pessoa se encaixava, nesse sentido Munanga (2003, p. 3) explica:

No século XVIII, a cor da pele foi considerada como um critério fundamental e divisor d'água entre as chamadas raças. Por isso, a espécie humana ficou dividida em três raças estancas que resistem até hoje no imaginário coletivo e na terminologia científica: raça branca, negra e amarela. Ora, a cor da pele é definida pela concentração da melanina. É justamente o de grau dessa concentração que define a cor da pele, dos olhos e do cabelo. A chamada raça branca tem menos concentração de melanina, o que define a sua cor branca, cabelos e olhos mais claros que a negra que concentra mais melanina e por isso tem pele, cabelos e olhos mais escuros e a amarela numa posição intermediária que define a sua cor de pele que por aproximação é dita amarela. Ora, a cor da pele resultante do grau de concentração da melanina, substância que possuímos todos, é um critério relativamente artificial. Apenas menos de 1% dos genes que constituem o patrimônio genético de um indivíduo são implicados na transmissão da cor da pele, dos olhos e cabelos.

Dessa forma, a cor da pele é definida apenas por uma substância chamada melanina que é um pigmento natural que fornece cor à pele. De outro lado, sendo um marcador social a cor da pele engendradora no imaginário social relaciona as melhores qualidades a cor da pele branca, e tudo quanto negativo a cor da pele negra.

A construção da nação brasileira enfrentou dilemas no século XIX. O alto perfil racializado da população brasileira, desencadeou concepções dicotômicas do processo de mestiçagem. De um lado, aqueles que entendiam que a regeneração da sociedade brasileira passava essencialmente pela mestiçagem. De outro, aqueles que entendiam que a mestiçagem ocasionaria mais degeneração face às reverberações genéticas em futuras gerações.

#### **2.4 Raça – o ardil artifício de subjugar o “diferente”**

Munanga (2003, p. 1) define o conceito e raça explicando que vem do italiano *razza*, que por sua vez, é advindo do latim *ratio*, significando sorte, categoria e espécie. Defende ainda que o conceito de raça foi primeiro usado na zoologia e na botânica servindo para classificar espécies de animais e plantas.



O termo raça de acordo com Santos *et al.*, (2010, p. 4) é utilizado para descrever um indivíduo ou um determinado grupo de pessoas por conta das características morfológicas semelhantes:

Raça refere-se ao âmbito biológico; referindo-se a seres humanos, é um termo que foi utilizado historicamente para identificar categorias humanas socialmente definidas. As diferenças mais comuns referem-se à cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética. Portanto, a cor da pele, amplamente utilizada como característica racial, constitui apenas uma das características que compõem uma raça.

Com o avanço da tecnologia e do progresso genético no século XX, foi descoberto que no sangue dos indivíduos estavam presentes critérios químicos importantes para consagrar a divisão da humanidade em raças. Observou-se que grupos de sangue e certas doenças hereditárias eram facilmente encontradas com mais frequência e incidência em algumas raças do que em outras, configurando os marcadores genéticos.

Cruzando todos os critérios existentes como o critério de cor da pele, critério químico e morfológico têm-se a origem de dezenas de raças, sub-raças e sub-sub-raças. A pesquisa também descobriu que os patrimônios genéticos de dois indivíduos de uma mesma raça podem ser mais distantes dos indivíduos que pertencem a raças diferentes.

Dessa forma, Munanga (2003, p. 1) afirma que os estudos concluíram que a raça não é uma realidade biológica, mas sim um conceito para explicar a diversidade humana e para dividi-la/hierarquizar-lá em diversas raças, ou seja, as raças é uma criação social para justificar iniquidades injustificáveis. A invalidação científica das raças, não significa que todos os indivíduos ou grupos de indivíduos sejam considerados socialmente e geneticamente semelhantes.

Entende-se que o patrimônio genético é diferente, mas essas diferenças não chegam a ser suficientes para que sejam classificadas em raça. O problema não está nem na classificação e nem na inoperacionalidade científica do conceito de raça de Munanga (2003, p. 5), mas sim no modo que foi feito o estudo para classificação destas nos séculos XVIII e XIX, vejamos:

O maior problema não está nem na classificação como tal, nem na inoperacionalidade científica do conceito de raça. Se os naturalistas dos séculos XVIII-XIX tivessem limitado seus trabalhos somente à classificação dos grupos humanos em função das características físicas, eles não teriam certamente causado nenhum problema à humanidade. Suas classificações teriam sido mantidas ou rejeitadas como sempre aconteceu na história do conhecimento científico. Infelizmente, desde o início, eles se deram o direito de hierarquizar, isto é, de estabelecer uma escala de valores entre as chamadas raças. O fizeram erigindo uma relação intrínseca entre o biológico (cor da pele, traços

morfológicos) e as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais. Assim, os indivíduos da raça “branca”, foram decretados coletivamente superiores aos da raça “negra” e “amarela”, em função de suas características físicas hereditárias, tais como a cor clara da pele, o formato do crânio (dolicocefalia), a forma dos lábios, do nariz, do queixo, etc. que segundo pensavam, os tornam mais bonitos, mais inteligentes, mais honestos, mais inventivos, etc. e conseqüentemente mais aptos para dirigir e dominar as outras raças, principalmente a negra mais escura de todas e conseqüentemente considerada como a mais estúpida, mais emocional, menos honesta, menos inteligente e portanto a mais sujeita à escravidão e a todas as formas de dominação.

Dessa forma, compreende-se e observa-se que o conceito de raça o qual usamos não está ancorado em perspectiva biológica, mas sim carregado de ideologias, e como toda ideologia encobre algo, não sendo diferente no aspecto social e econômico, político e laboral tendo em vista que este conceito na verdade carrega consigo uma profunda relação de poder e de dominação.

O campo semântico do conceito de raça aparece através da estrutura global da sociedade e pelas relações de poder e dominação daqueles que governam. Sendo que os conceitos de negro, branco e mestiço não vão sempre ter o mesmo significado em todo o mundo, por isso, a palavra raça é considerado etno-semântico<sup>1</sup> político-ideológico e não biológico.

Segundo Munanga (2003, p. 1) a diversidade genética, é indispensável para a sobrevivência da diversidade humana, pois, ele defende que cada indivíduo é único e cada vez mais se distingue dos indivíduos passados, presentes e futuros. Sendo absurdo o pensamento de que os caracteres adaptativos sejam supostamente “melhores” ou “não tão bons”, “inferiores ou superiores” do que outros, já que a sociedade deve ser igualitária em oferecer para os diferentes indivíduos a possibilidade de escolher entre aquilo que se adapta às necessidades e disposições naturais de cada um.

## **2.5 Princípio da Igualdade - a dicotomia do direito garantido x direito resistido**

O conceito do termo de igualdade é fundamental e é um termo que se refere à justiça, a imparcialidade de distinção entre indivíduos ou grupos. A igualdade busca garantir que todas as populações tenham sempre acesso de forma igualitária aos mesmos direitos, tratamento e

---

<sup>1</sup> Conceito: Não se fundamentar nas características biológicas, mas sim na interpretação que se dá às diferenças anatômicas.

oportunidades independente de suas características pessoais, como gênero, cor, raça, origem, sexualidade, classe social, etc.

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu art. 5º, *caput*, o princípio da igualdade nos seguintes termos “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 1988, p. 1).

O princípio da igualdade segundo Moraes (2002, p. 51) atua em duas óticas, sempre em frente ao legislador e também na própria lei. Aplicando o princípio da igualdade perante a lei entende-se que deve ser aplicado o direito no caso concreto, trazendo a igualdade na lei compreende-se que as normas jurídicas não devem conhecer qualquer distinção, com exceção daquelas que estão constitucionalmente autorizadas.

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.

Dessa forma, não pode em hipótese alguma o legislador editar normas que afastem o princípio da igualdade, sob a pena de declaração de inconstitucionalidade. O intérprete e o agente político não podem de forma alguma aplicar leis e atos normativos aos casos concretos de forma que aumentem ou criem novas desigualdades, a população não pode pautar suas condutas em atos discriminatórios, racistas, sexistas e preconceituosos.

No direito do trabalho, a Lei nº 9,029/95 (BRASIL, 1995) veda expressamente atos discriminatórios em razão de sexo, raça, cor e etc., ou seja, é proibido qualquer prática discriminatória em razão de permanência na relação laboral ou admissão, sendo também totalmente proibido qualquer ato de discriminação para acesso ao trabalho ou em razão de sua manutenção.

## **2.6 Pertencimento racial - o giro do reconhecimento e da autodeclaração de identificação racial**

O termo pertencimento racial está ligado à identificação de certo indivíduo com determinado grupo racial, por conta de suas características físicas, cor da pele ou herança cultural. Tal conceito está diretamente ligado à percepção de identidade, comunidade e de cultura, desempenhando papel fundamental na forma de como as próprias pessoas se veem e querem ser vistas pela sociedade.

De acordo com Zubaran e Silva (2012, p. 5) no contexto brasileiro da passagem do século XIX para o século XX as culturas negras e indígenas foram vistas como bárbaras, selvagens e primitivas fazendo com que dessa forma essas populações fossem representadas como inferiores, indolentes e preguiçosos. Dessa forma, quanto mais a sociedade conhecia o conceito de raça menos os negros queriam fazer parte desse grupo social por medo dos julgamentos da sociedade considerada “padrão”.

Para melhor entendimento sobre o pertencimento racial da população negra no Brasil, é válido destacar que na passagem do século XIX para o XX a elite brasileira promoveu um discurso centrado sobre o branqueamento da população. A elite acreditava que promovendo a imigração europeia e com um processo de mestiçagem as características que iriam prevalecer seriam as da raça branca promovendo assim o branqueamento desejado.

Estabelecendo assim o branco como padrão de comportamento, identidade e cultura fazendo com que a raça negra fosse cada vez mais desvalorizada e estigmatizada, pois, os negros só seriam “alguém” caso fossem assimilados diretamente à cultura branca passando desse modo a associar que o pertencimento racial adequado para obtenção de sucesso no Brasil fosse o direto da raiz europeia, afastando assim os negros das suas raízes afrodescendentes, Almeida (2019, p. 63) acredita que:

Do mesmo modo que o nacionalismo cria as regras de pertencimento dos indivíduos a uma dada formação social, atribuindo-lhes ou reconhecendo-lhes determinada identidade, pela mesma lógica, também cria regras de exclusão. Tanto a classificação dos indivíduos quanto o ato de inclusão/exclusão são operados em última instância pelo poder político.

Essa ideia de pertencimento à raízes europeias e que a branquitude era a melhor “escolha” ainda perdurou por muito tempo no Brasil, mas atualmente com mais ações afirmativas, políticas públicas e maior estudo e divulgação sobre a cultura negra as pessoas têm cada vez mais se

identificado e assumido a sua verdadeira identidade retratando verdadeiramente como é a população Brasileira.

Em junho de 2023 o IBGE divulgou novos dados sobre a auto declaração racial no Brasil, os dados apresentam notícias positivas. Santos (2023, p. 1) demonstrou que o número de pessoas autodeclaradas pretas subiu para 10,6% nos últimos 10 anos. Esse movimento pode ser reflexo de ações antidiscriminatórias, de ações afirmativas e vedação de discriminações nas relações laborais demonstrando que cada vez mais que medidas antidiscriminatórias reforçam que esse auto declaração contribui para o fomento de políticas públicas.

A ministra da igualdade racial Aniele Franco comemorou o resultado, alegando que “[...] é uma conquista que as pessoas estejam se declarando como pretas no Brasil” (SANTOS, 2019, p. 1) e lembrou que por muito tempo as pessoas tinham vergonha de ser negras e atualmente este cenário tem se transformado. Pontuou ainda que esses dados são fundamentais para que a gente tenha um retrato fiel da população, para que as políticas públicas sejam orientadas para onde verdadeiramente é necessário.

## **2.7 Racismo - individual, institucional e estrutural**

O racismo Almeida (2019, p. 22) é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem.

O debate sobre racismo é extenso e histórico, desta maneira, podemos encontrar diversas definições sobre o racismo. Para melhor desenvolvimento do conteúdo e entendimento Almeida (2019, p. 23) acredita ser necessário destacar três concepções de racismo que são: individualista, institucional e estrutural.

De acordo com a concepção individualista o racismo seria uma forma de patologia ou anormalidade, sendo considerado um fenômeno ético ou psicológico de caráter coletivo ou individual, que pode ser atribuído a grupos isolados. Podendo ainda ser o racismo uma irracionalidade combatida no judiciário por meio de aplicações de sanções civis, indenizações ou condenações penais.

Nesta percepção Almeida (2019, p. 25) acredita que o não haveriam sociedades ou instituições racistas, mas sim indivíduos racistas que agem de forma isolada ou em grupos. Desta forma o racismo está ligado diretamente ao comportamento, educação e a conscientização dos indivíduos sobre os males do racismo, bem como estimular esses indivíduos a mudanças culturais seria fator determinante para o enfrentamento do problema.

Na concepção de Almeida (2019, p. 25) o racismo é crime e aqueles que o praticam devem ser responsabilizados pelos seus atos, mas, para ele a concepção individualista é frágil e limitada e com isso tem sido a base de análises sobre o racismo absolutamente carentes de história e de reflexões sobre seus efeitos concretos, vejamos:

É uma concepção que insiste em flutuar sobre uma fraseologia moralista inconsequente – “racismo é errado”, “somos todos humanos”, “como se pode ser racista em pleno século XXI?”, “tenho amigos negros” etc. – e uma obsessão pela legalidade. No fim das contas, quando se limita o olhar sobre o racismo a aspectos comportamentais, deixa-se de considerar o fato de que as maiores desgraças produzidas pelo racismo foram feitas sob o abrigo da legalidade e com o apoio moral de líderes políticos, líderes religiosos e dos considerados “homens de bem”.

Já a concepção institucional veio marcada de um importante avanço teórico no estudo das relações raciais. Nesta visão o racismo não é resumido apenas aos comportamentos individuais dos seres humanos, mas é resultado do funcionamento de instituições que atuam sobre a dinâmica que confere vantagens e desvantagens com base na raça de cada pessoa.

A tese central defendida por quem acredita que exista o racismo institucional é a de que os conflitos raciais existentes também são parte das instituições, dessa forma a desigualdade racial se torna uma característica da sociedade não porque é uma ação isolada de grupos ou indivíduos considerados racistas, e sim por conta das instituições que são hegemônicas por determinados grupos raciais que impõem seus interesses políticos e econômicos.

Entende-se que a concepção institucional do racismo trata o poder como o elemento central das relações raciais. Sendo os detentores do poder os grupos que exercem o domínio sobre a organização política e econômica da sociedade. No entanto, para que ocorra a manutenção deste poder é necessário que o grupo dominante institucionalize seus interesses impondo dessa forma para a sociedade as regras e padrões que devem ser considerados “normais”.

Almeida (2019, p. 27 e 28) explica como o domínio se dá de acordo com os parâmetros discriminatórios baseados no critério da raça, vejamos:

No caso do racismo institucional, o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos.

O estudo do racismo institucional para sua conceituação foi de extrema relevância para demonstrar que o racismo ultrapassa o âmbito do individualismo e também ao frisar a dimensão do que tem o poder para ser um elemento forte das relações raciais. Demonstrando assim que grupos dominantes têm o poder sobre as sociedades e ditam as regras que querem para que tenham o controle da sociedade.

Para finalizar é preciso tratar da concepção de racismo estrutural que ocorre quando temos o preconceito e a discriminação racial consolidados na organização da sociedade, e dessa forma acaba por privilegiar determinada raça ou etnia em favor de outra. Essa concepção está ligada diretamente ao funcionamento da sociedade como um todo.

No livro *Racismo Estrutural*, Almeida (2019, p. 33) considera que todo racismo é estrutural. Ele alega o seguinte:

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural.<sup>39</sup> Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.

Ou seja, as práticas racistas estão presentes desde a organização política, econômica e jurídica da sociedade. Sendo assim o racismo como um processo histórico e político dita condições sociais para que de forma direta ou indireta, grupos que são identificados racialmente sejam discriminados. E mesmo que haja punição para quem comete discriminação pode-se concluir que estas não são suficientes para que a sociedade deixe de lado a desigualdade racial.

## **2.8 Conceitos e a Constituição Federal**

A Constituição Federal, dispõe em seu artigo 5º, *caput*, em relação ao princípio constitucional da igualdade, que se relaciona diretamente com todos os conceitos já debatidos, vejamos o artigo nos seguintes termos “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 1988, p. 1).

Barreto (2010, p. 1) afirma que o princípio da igualdade prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades virtuais dos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei. Por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular.

Os conceitos apresentados aqui até então têm ligação direta com a Constituição Federal, já que o texto constitucional traz a proibição a toda e qualquer prática discriminatória. O estudo proposto desses conceitos é de extrema importância para compreender como os principais instrumentos legais trabalham para que se possa ter uma relação de trabalho/emprego totalmente livre de práticas discriminatórias.

Esses instrumentos que são a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Organização Internacional do Trabalho entre outras diversas leis que serão discutidas e analisadas no próximo capítulo para que possa ser compreendido como é que ordenamento jurídico brasileiro trabalha para evitar discriminação racial nas relações de trabalho.

O estudo dos conceitos e da legislação que será abordada no próximo capítulo também é importante já que demonstrara como é válido que haja a construção de um pensamento jurídico antirracista e que o legislador busque solucionar os problemas estruturantes que estão enraizados em nossa sociedade e que merecem o devido empenho do judiciário para que cada vez mais possa ser evitado esse tipo de situação.



### **3 RAÇA E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

O presente capítulo busca examinar e discorrer sobre o ordenamento jurídico que trata da questão da discriminação racial nas relações laborais no Brasil. Incluindo uma análise tanto no âmbito do direito constitucional como do direito infraconstitucional. Durante esta análise será abordado o período da Assembleia constituinte de 1988, que resultou na promulgação da Constituição Federal vigente, marcando o retorno da democracia no Brasil após o período da ditadura.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 demonstrou de que modo o estado brasileiro estava comprometido em combater de forma eficaz a discriminação e o racismo que eram enfrentados pela maior parte da população brasileira, que era e ainda são os negros. Pretendendo demonstrar após exame dos mecanismos legais de proteção que conferiu o ordenamento jurídico se é possível observar e mensurar os efeitos jurídicos e sociais nas relações de trabalho.

Analisando também se a Lei nº 13.467/17 que trata da reforma trabalhista, fortaleceu ou diminuiu a proteção contra as discriminações advindas por conta da cor nas relações trabalhistas. Procurando demonstrar de forma prática ao final do trabalho com estudo de caso, como o judiciário trabalhista atua na resolução de uma lide ocorrida através da discriminação racial advinda de uma relação de trabalho.

#### **3.1 Mecanismos legais de proteção na norma constitucional**

Para Cardoso (2019, p. 39) a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), é a constituição brasileira que mais se preocupou com a dignidade humana e sempre buscou respeitar a diversidade sociocultural da sociedade brasileira. O texto constitucional traz a vedação a toda e qualquer discriminação de caráter arbitrário ou abusivo.

Coutinho (2006, p. 141) afirma que tratar desigualmente os desiguais em nada fere o ideal de justiça social, compreendido no conteúdo do princípio da igualdade; ao contrário o implementa. Mas somente quando se verificar no tratamento desigual uma diferenciação não razoável, não justificável, ocorre então neste caso uma discriminação vedada pela norma constitucional.

A proteção contida na norma constitucional é possível de ser percebida logo no início da Constituição quando, ao tratar dos princípios fundamentais do estado brasileiro, que estabelece como um de seus objetivos principais a promoção do bem toda a população, sem distinção de cor, sexo, origem, raça ou qualquer outra forma de distinção, como estabelece o art. 3º, IV da Constituição Federal (BRASIL, 1988, p. 1).

Desta forma Coutinho (2006, p. 142) afirma que, a Constituição dispõe como um fim social a ser atingido pelo Estado brasileiro a exclusão de todo e qualquer tipo de discriminação e preconceito, por entender que estes não são de nenhum modo compatíveis com a promoção do bem de todos, de acordo com o estabelecido no art. 3º, IV da CF (1988).

De acordo com Britto (2004, p. 54) discriminar significa distinguir negativamente, negativando o outro. É isolar, separar, alguém, para impor a esse alguém, um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico-culturais, jamais lógicos, jamais racionais, por defecção, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico-cultural. Para Lima (2006, p. 135) há um conceito de discriminação nas relações de trabalho:

Há discriminação nas relações de trabalho, quando um ato ou comportamento do empregador, ocorrido antes, durante e depois da relação de trabalho, implica uma distinção, exclusão, restrição ou preferência, baseado em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável ou justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e vantagens trabalhistas assegurados, bem como direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho.

De acordo com Delgado (2010, p. 43), o princípio da não discriminação compreende “[...] a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante”. Delgado (2010, p. 43) ainda discorre que discriminação consiste na conduta pela qual se nega alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória. Delgado (2010, p. 43) ainda relata que:

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, pobreza etc.).

Para Meireles (2005, p. 187), toda e qualquer forma de discriminação ainda que não esteja citada ou referida expressamente em leis infraconstitucionais, viola o direito fundamental da

igualdade. Pode-se afirmar, aliás, que, antes de ferir o direito à igualdade, a discriminação atinge a dignidade da pessoa humana. Em razão disso a discriminação constitui ato ilícito, tipificado como crime, e que, por isso mesmo é considerada invalidez jurídica segundo o artigo 2º da lei 9.029/95

O art. 5º, *caput*, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) busca afastar a discriminação, quando legisla sobre a igualdade como um direito fundamental individual e coletivo, devendo tal direito ser sempre cumprido sem qualquer tipo de distinção. Dessa forma a constituição elevou a um patamar expressivo o direito à igualdade, consolidado no preceito de que todos são iguais perante a lei.

No tocante à discriminação em relação a raça a Constituição evidenciou a proibição deste tipo de discriminação como também estabeleceu a importante imprescritibilidade do crime de racismo, além do descabimento da fiança de acordo com o art. 5º da CF (BRASIL, 1988, p. 1), sujeito a pena de reclusão.

Ficou estabelecido na norma constitucional que o trabalho é um direito social constitucional que foi estabelecido no art. 6º da Constituição (BRASIL, 1988, p. 1), dessa forma a carta magna trouxe em seu art. 7º, XXX a vedação da discriminação para recebimento de salário em razão da cor, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O referido artigo citado acima, trouxe consigo o princípio da isonomia nas relações laborais. Coutinho (2006, p. 145) afirma que tal isonomia garante ao trabalhador o direito de não ser discriminado em seu salário no exercício da função que exerce ou da qual está sendo admitido por conta de sua cor, sexo, idade ou estado civil. Mas que mesmo com tal proteção muitos trabalhadores ainda sofrem dessa prática discriminatória.

No entanto Barroso (2000, p. 224) explica que, as diferenciações serão juridicamente toleráveis, quando possuírem fundamento razoável e forem destinadas a um fim legítimo; o elemento discriminatório for relevante e residente nas pessoas que estão sendo diferenciadas; houver proporcionalidade entre o valor objetivado e o sacrifício; o meio empregado e o fim buscado forem compatíveis com valores constitucionais.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) se preocupou em proteger quem mais precisava, e para isso trouxe normas que vedam a discriminação seja por conta de raça, cor, sexo, origem estado civil e etc, buscou demonstrar e estabelecer que todos devem ser tratados igualmente sem distinção de qualquer natureza.

Mas para Menezes (2010, p. 9) pode-se constatar que a igualdade jurídico-formal, que trouxe a Constituição Federal de 1988 ganhou corpo nas últimas décadas do século XX e permeou as duas primeiras décadas do século XXI, não tem dado conta de resolver as profundas desigualdades sociais e raciais presentes no Brasil.

### **3.2 Proteção contra a discriminação nas leis trabalhistas**

Além da proteção conferida na norma constitucional também temos proteção na norma infraconstitucional em relação ao trabalho, com vários dispositivos que buscam criar isonomia entre os trabalhadores. Temos a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº 5.452/43) que buscou trazer em seu texto normativo garantias e direitos para os trabalhadores.

A CLT traz um desses mecanismos de proteção em seu artigo 461, § 6º e § 7º em que determina que o empregador pague o salário de forma igualitária entre os funcionários que exerçam a mesma função, independentemente de seu sexo, etnia, nacionalidade ou idade, devendo o empregador no caso de cometer essa infração pagar multa correspondente a 10 vezes o valor do novo salário devido ao empregado, não permitindo desde já a discriminação.

A lei nº 9.0229/95 se preocupa em coibir práticas discriminatórias na admissão e duração das relações laborais, estabelecendo para tanto punições criminais, sanções administrativas, indenizações trabalhistas e a obrigação legal de readmitir o empregado ao seu posto de origem em caso de dispensa por conta de sua cor, raça ou etnia.

Na data de 20 julho de 2010 foi publicada a lei 12.288/2010 que instituiu o estatuto da igualdade racial, buscando garantir a população negra a efetivação de igualdade de oportunidades, já trazendo em seu artigo 1º conceitos importantes entre eles o de discriminação racial:

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 (BRASIL, 2010, p. 1).

Em seu capítulo V, entre os artigos 38º a 42º o estatuto da igualdade racial traz disposições acerca do trabalho para implementação de políticas públicas voltadas para inclusão da população negra no mercado de trabalho. Buscando dessa forma ampliar a participação da população negra brasileira no mercado de trabalho.

Também é de suma importância para regular a relação de trabalho no Brasil o direito internacional que traz, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas especializada em questões do trabalho, especialmente no tocante ao cumprimento de normas internacionais. E a convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial da Organização das Nações Unidas.

A Organização Internacional do Trabalho, aprovou a convenção nº 111 no ano de 1958, que posteriormente foi ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada pelo decreto nº 62.150/1968, atualmente foi revogado pelo decreto nº 10.088/2019 e trata das medidas em relação à proibição de discriminação em matéria de emprego e profissão, trazendo seu próprio conceito de discriminação da seguinte forma:

1. Para 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 oportunidades 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.2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego (OIT, 1958, p. 1).

Gurgel (2010, p. 114) afirma que a convenção nº 111 demonstra uma certa preocupação com todo ser humano e abrange todas as formas de discriminação, não se limitando somente a questão salarial, tendo como objetivo combater todo tipo de discriminação, independentemente do contexto sociocultural de cada país. Ainda alega que a convenção nº 111 da OIT protege o trabalhador em todos os ambientes de trabalho e em todas as fases da relação laboral- pré-contratual, durante o vínculo de emprego e até mesmo depois deste vínculo se encerrar.

Delgado (2010, p. 42-43) afirma que convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a quem aderem voluntariamente seus membros.

A jurisprudência do STF declarou caráter supralegal aos tratados e convenções internacionais que tratem de direito humanos culturais, sociais e econômicos independentemente do quórum de aprovação parlamentar. Dessa forma no direito do trabalho deve-se estar sempre atento ao conteúdo das regras internacionais ingressantes ao conjunto de leis e princípios do trabalho. Tendo conflito de normas prevalecera a que é considerada mais interessante para o trabalhador

Hirigoyen (2002, p. 64) afirma que a discriminação pode resultar em assédio moral no trabalho, e resultando esta é a que se destaca por ser praticada com enfoque principal contra negros, mulheres negras e mulheres, os portadores de qualquer tipo de deficiência física, mulher isolada em um grupo de homens e o homem quando está em minoria em um grupo de mulheres.

Levando em consideração tal pensamento Medeiros (2012, p. 59) afirma que, é um fato notório que as mulheres negras são as mais atingidas pelas desigualdades e discriminações provenientes de cunho racistas. Medeiros (2012, p. 59) explica que isso ocorre em razão das mulheres serem preteridas no momento de sua seleção e, quando conseguem o emprego na maioria das vezes são colocadas em funções mais vulneráveis e menos qualificadas, recebendo salário menor que mulheres brancas. Medeiros (2012, p. 59) ainda explica que “O mesmo ocorre com os trabalhadores negros em relação aos brancos. São raros os que conseguem obter uma colocação em condições superiores à dos brancos.”

O TST dispõe de variadas jurisprudências em relação á discriminação racial no ambiente laboral em razão de cor da pele, demonstrando o direito de indenização por danos morais para o trabalhador que sofreu tal discriminação, mesmo que esta não tenha partido do empregador e sim de outro empregado, o TST entende que se o empregador não agir para que seja sanado o problema este responde através da comprovação do dano e do nexo causal, vejamos um julgado:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA VÍTIMA DE TRATAMENTO PEJORATIVO DIFERENCIADO EM RAZÃO DA COR DA PELE. No caso, o Regional, com amparo no conjunto probatório dos autos, concluiu que a reclamante tem direito à indenização por danos morais, na medida em que o conjunto probatório dos autos evidenciou que a autora, no ambiente de trabalho, foi vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele, e a reclamada, mesmo

sabedora dessa situação, "não atuou eficazmente na solução do impasse, uma vez que os fatos relatados ocorreram com frequência, sendo certo que cabe à empresa resguardar o respeito dos direitos da personalidade dos seus empregados". Desse modo, diante do contexto fático delineado pelo Regional, não há falar em afronta aos artigos 186 e 927 do Código Civil, pois, no caso, ficou demonstrado o dano, o nexa causal e a conduta culposa da empregadora pelo evento danoso suportado pela reclamante. Cumpre salientar que somente é importante perquirir a quem cabe o ônus da prova quando não há prova do fato controvertido nos autos, arguido por qualquer das partes. Assim, uma vez que o dano moral ficou efetivamente provado, conforme asseverou o Tribunal Regional, é irrelevante o questionamento sobre a quem caberia fazer a prova. Portanto, nessa hipótese, não há reconhecer ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Também não há falar em ofensa ao artigo 131 do CPC, tendo em vista que o Regional expôs fundamentadamente as razões pelas quais concluiu pela caracterização do dano moral. Além do mais, diante da conclusão firmada na decisão recorrida, para se chegar a conclusão diversa, como pretende a reclamada, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório, procedimento que não se compatibiliza com a natureza extraordinária do recurso de revista, conforme os termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido (MINAS GERAIS, 2016).

Em 2014 o então ministro Claudio Brandão (2014) destacou em um julgado que não é relevante a forma como o preconceito se manifesta: palavras, atitudes; gestos; ou até mesmo o silêncio etc. A intenção é que deve ser investigada e, uma vez comprovado o intuito depreciativo, merecer a mais ampla repulsa do Poder Judiciário, como forma de coibir todo e qualquer preconceito, seja ou não no ambiente de trabalho.

Por oportuno vale ressaltar o posicionamento de uma Magistrada do distrito federal em julgamento que confirmou a demissão por justa causa de uma trabalhadora que proferiu ofensas raciais e agrediu verbalmente um terceiro prestador de serviços de uma academia em que esta trabalhava. A Juíza Roberta de Melo Carvalho deu o seguinte entendimento na decisão proferida:

Xingamentos, até mesmo em tons de brincadeira, o que não ocorreu neste caso, não devem ser permitidos, pois as pessoas precisam respeitar umas às outras em face do princípio da dignidade da pessoa humana, e atitudes como essa não devem ser toleradas em sociedade. Nesta situação, não há necessidade de gradação de penalidades, pois o ato foi grave o suficiente a autorizar o desligamento da empregada. No caso em análise, o conjunto probatório dos autos revelou, de forma clara e incontestável, a existência de todos os elementos necessários para respaldar a aplicação da medida mais severa de disciplina pelo empregador em vista de conduta repudiável da reclamante. (ALVARENGA, 2015, p. 1).

Para Alvarenga (2015, p. 14) as normas constitucionais e as leis trabalhistas procuram proteger o trabalhador para garantir o direito da dignidade e ao respeito pelo seu trabalho em face do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento base e essencial da Constituição Federal de 1988.

### 3.3 Efeitos jurídicos

Após devido conhecimento sobre os diplomas legais que atuam na proteção do trabalhador em relação as discriminações raciais ocorridas nas relações do trabalho, é a vez de debater sobre os efeitos jurídicos que esses diplomas legais trazem para os casos do cotidiano e como as normas protegem os trabalhadores e buscam agir contra o responsável pela discriminação.

Em se tratando da esfera administrativa, observando o ordenamento jurídico entende-se que podem ser aplicadas sanções contra o responsável pela discriminação racial para que seja corretamente observado a legislação em que proíbe qualquer prática discriminatória principalmente a discriminação racial.

As penalidades administrativas somente irão gerar penalidades após a decisão final do processo administrativo originário da lavratura de um ato de infração instaurado para apurar a veracidade dos fatos, sendo garantido a ampla defesa e o direito para o infrator recorrer.

Analisando a lei nº 9.029/95 e o artigo 3º desta, compreende-se que as infrações previstas no texto normativo são passíveis de multa administrativa de dez vezes o valor do salário que é pago para o trabalhador podendo esta ser elevada em 50% em caso de reincidência, além da proibição de obter empréstimo ou qualquer tipo de financiamento junto aos bancos.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (BRASIL, 1995, p. 1).

O artigo 4º por sua vez já traz ao empregado que se sentiu lesado duas opções para que esta escolha a que se enquadre melhor na sua situação: a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações que são devidas, corrigidas monetariamente, o recebimento em dobro da remuneração do período de afastamento, também corrigida monetariamente e acrescida de juros legais.

Em se tratando da esfera penal o ordenamento jurídico é composto por leis que buscam penalizar aqueles que praticam atitudes discriminatórias em relação a atividades laborais. Uma



delas é a lei 7.437/85 que inclui entre as contravenções penais, a prática de atos de discriminação em razão de cor, raça, sexo ou estado civil. É composto também pela lei 9.029/95 que dispõe sobre as práticas discriminatórias nas relações de trabalho, além de diversas outras que não tratam necessariamente do trabalho.

### **3.4 Reforma trabalhista ponto positivo ou negativo?**

Maia (1912, p. 80) já afirmava muito antes da positivação do Direito do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho, que a regulação do trabalho se fazia necessária diante da exploração perniciosa<sup>2</sup> e desordenada de trabalhadores, tendo em vista que os empregadores se intitulavam como os únicos capazes de legislar sobre questões trabalhistas.

Evidenciando dessa forma que a representação da classe dos trabalhadores é carente de normas para inclusão no mercado de trabalho de pessoas menos favorecidas até os dias atuais, levando em consideração que a reforma trabalhista ocorrida em 2017, no advento da Lei nº 13.467/2017 subtraiu direitos sociais.

Com a reforma trabalhista na Lei nº 13.467/2017 a CLT sofreu inúmeras alterações em seus dispositivos legais, ligados ao direito individual, coletivo e processual do trabalho. Pode-se destacar aqui que foi incluído na CLT título dedicado à reparação de danos de natureza moral advindos da relação de trabalho.

Em uma análise breve sobre o título em questão, percebe-se que os artigos contidos neste capítulo ferem o que diz a constituição a respeito da matéria além de proibir expressamente a aplicação subsidiária do Código Civil de 2002, que também trata sobre indenização por danos morais e que era aplicado ao direito do trabalho, mas a reforma proibiu a aplicação do Código.

Cunha Junior (2016, p. 25) afirma que desta forma o legislador afastou a incidência da Constituição Federal (BRASIL, 1988), ferindo deste modo o princípio da supremacia constitucional, vejamos:

a Constituição, além de imperativa como toda norma jurídica, é particularmente suprema, ostentando posição de proeminência em relação às demais normas, que a ela deverão se conformar, seja quanto ao modo de sua elaboração (conformação formal), seja quanto à matéria de que tratam (conformação material). Essa supremacia da Constituição (ou sua

---

<sup>2</sup> Que prejudica; que ocasiona danos; nocivo, prejudicial, ruinoso.

imperatividade reforçada e superlativa) em face às demais entidades normativas advém, naturalmente, da soberania da fonte que a produziu: o poder constituinte originário, circunstância que a distingue, sobremaneira, das outras normas do sistema jurídico, que são postas pelos poderes constituídos.

Outro exemplo pontual é do artigo 223-G da CLT que trouxe limites para pagamento de indenização por danos morais. Com o pedido de danos morais, o juiz terá que levar em consideração alguns parâmetros como a ofensa da natureza para que, seja fixado o valor a ser pago em danos morais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

V - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 1988).

Com base no artigo apresentado a reforma impôs limites ao pagamento de indenização proveniente de danos morais, ocorre que o legislador não observou que a Constituição e o Código Civil não limitam de qualquer maneira a indenização de danos morais, levam em consideração que a indenização será estabelecida em razão do dano sofrido.

Dessa forma, Cardoso (2019, p. 44) afirma que o resultado disso é uma proteção jurídica insuficiente para que haja devida reparação do dano, dificilmente coibirá novas condutas danosas e muito provavelmente não irá conscientizar o ofensor em relação ao comportamento ilícito que este está realizando.

Diante o exposto, Severo (2017, p. 88) afirma que a modernização das relações de trabalho pretendida pela Lei nº 13.467/2017 em matéria de dano extrapatrimonial é inconstitucional e restringe o gozo dos direitos e garantias fundamentais conferidos aos trabalhadores no Brasil.

#### **4 O CASO - BRASAL REFRIGERANTES**

A apresentação teórica do trabalho nos capítulos anteriores, precedeu a práxis no âmbito das corporações o que será esmiuçado nesse capítulo com a apresentação de um caso com grande notoriedade e bem atual em face a temática a qual foi abordado durante o trabalho.

O caso selecionado para a reflexão foi de caso que acabou gerando ação judicial na Justiça do Trabalho e seu assunto principal foi a discriminação racial, sendo julgados de acordo com as normas e os princípios apresentados anteriormente.

O caso em tela ajuizado no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Processo nº :0000357-96.2021.5.10.0015) envolve um auxiliar negro e deficiente que acabou sendo preterido numa promoção de trabalho, sem qualquer justificativa plausível do empregador. Na inicial da reclamatória trabalhista o reclamante afirmou que laborou por cerca de três anos escutando promessas de promoções por parte da empresa.

No entanto, mesmo levando em consideração seu ótimo desempenho profissional, desempenho este que foi confirmado por testemunhas durante a instrução processual, tal promoção era sempre prometida, mas nunca de fato cumprida. Mas mesmo sem o devido reconhecimento de seu ótimo desempenho profissional, o reclamante continuou a laborar com extremo profissionalismo e máximo desempenho possível.

O trabalhador destaca na inicial que sentia que seu empregador estava tratando-o dessa maneira em razão de sua etnia. Acreditava que simplesmente pelo fato de ser negro, seus superiores poderiam designar qualquer trabalho e o empregado deveria aceitar, mesmo não se enquadrando no contrato de trabalho firmado entre as partes.

O reclamante afirma que, em determinado momento foi disponibilizada uma vaga para técnico em manutenção, mas que foi preterido em razão de outro empregado, este com menos experiência e tempo de casa. No seu ponto de vista a promoção não veio muito provavelmente em razão da cor da sua pele e por conta de sua deficiência no pé.

Tal fato causou “expressivo desconforto e expectativas frustradas”. Com base nos acontecidos ajuizou reclamatória trabalhista com pedido de indenização em R\$ 100 mil reais, por conta de danos morais. Em contestação o empregador disse que jamais ofertou ou prometeu

qualquer promoção para o trabalhador. Alegou ainda que para ser promovido o trabalhador deveria cumprir alguns requisitos.

Como demonstrado no capítulo 2 a Constituição Federal (1988) definiu que o trabalho é um direito social constitucional que foi estabelecido no art. 6º da Constituição (1988), dessa forma a carta magna trouxe em seu art. 7º, XXX a vedação da discriminação para para exercício de funções, bem como de critério de admissão por motivo de cor, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988, p. 1)

A principal tese de defesa da reclamada é de que o autor não foi convidado a participar do processo seletivo em razão de não ter habilitação e capacidade de dirigir uma motocicleta por conta da sua deficiência no pé. Dessa forma a instrução processual se deu no sentido de descobrir se efetivamente a discriminação se deu de forma justificada ou não de acordo com as teses levantadas.

Durante a instrução processual a reclamada teve a oportunidade processual de refutar a alegação de discriminação racial, incluindo o momento da oitiva de testemunha por ela trazida, mas nada produziu nesse sentido para comprovar sua tese de que a discriminação se deu de forma justificada e não por fatores ilegítimos.

Como já relatado o autor laborou escutando promessas frustradas de promoções durante três anos por parte da empresa, falsas promessas essas que segundo o autor causaram danos psicológicos ao obreiro, o mesmo se sentiu totalmente menosprezado e usado pela reclamada. Diante dessa situação de desprestígio o reclamante oficializou a sua insatisfação perante a reclamada, mas que nunca teve qualquer tipo de retorno.

A discriminação ocorreu quando surgiu uma vaga de Técnico em manutenção, deixando o obreiro esperançoso em relação à promoção, no entanto outro trabalhador com menos tempo de casa e menos experiência, foi promovido para a função de técnico, tendo que inclusive o reclamante ensinar todo o trabalho de técnico em manutenção para o colega que foi promovido.

Neste ponto fica claro que há uma discriminação contra o obreiro, como pode o mesmo não servir para ser promovido, mas este pode ensinar todo o serviço de técnico para aquele que foi promovido? Se o colega que foi promovido tem mais experiência, este não precisaria aprender com

o reclamante todo o trabalho de técnico que é a vaga para qual foi promovido, ficando claro que dessa foram a reclamada o preteriu em razão de outro empregado.

Percebe-se então que a empresa foi totalmente contrária ao princípio da boa-fé, levando em consideração que durante todo o contrato de trabalho o reclamante foi um excelente profissional, extremamente capacitado para a promoção e mesmo relatando para seu superior a insatisfação como o tratamento desigual que estava recebendo, nada fez a reclamada para mudar a situação e tratar com igualdade o trabalhador.

Dessa forma a magistrada do TRT 10º da 6º Vara do Trabalho de Brasília alegou que foi confirmada a discriminação, vejamos:

Ficou comprovado de forma clara que houve discriminação do reclamante em não ser promovido, o que é incontroverso, diante da dinâmica empresarial de sempre efetuar a promoção apontada nas condições de tempo de serviço e experiência em que o reclamante se encontrava naquela oportunidade. O reclamante ingressou na reclamada em 04/01/2016, como auxiliar a Post Mix, na vaga de PcD (pessoa com deficiência). Trabalhou até 04/03/2020, sem nunca ser promovido, conforme ficha de Id ec64622, em que pese ter sido aberta vaga para outro posto mais elevado (BRASIL, 2023).

As testemunhas afirmaram que só participava do processo seletivo quem fosse convidado, não sendo o autor nem se quer convidado a participar do processo seletivo para a vaga de técnico, mesmo o reclamante tendo vasta experiência e preenchendo 100% todos os requisitos necessários. Ficando dessa forma confirmado com os depoimentos que houve discriminação e preconceito contra o trabalhador.

Em relação a alegação de que o reclamante não possuía habilitação que é um requisito para preenchimento da vaga a Magistrada (BRASIL, 2022) concluiu da seguinte forma:

Além disso, conforme comprovado, a vaga era para oficina, não sendo, na dinâmica do trabalho, óbice a questão da habilitação. De qualquer forma, cai por terra a alegação da empresa quanto ao ponto, pois o reclamante possuía sim a carteira de habilitação para dirigir automóvel (Habilitação A, considerada obrigatória na descrição do cargo), preenchendo o requisito formal exigido. Bastaria que a empresa (empresa de grande porte, registre-se) adaptasse algum veículo à sua condição, o que não foi sequer cogitado ou providenciado. Ademais, a habilitação para dirigir motocicleta (Habilitação B) não era obrigatória, constando apenas como “desejável” na descrição do cargo, Id d0a1c52

Como a Magistrada citou, a Basal Refrigerantes S/A é uma representante comercial no Centro Oeste da mundialmente conhecida Coca-Cola, uma empresa de grande porte que devia dar exemplo para outras na questão de inclusão e igualdade de seus funcionários, mas como podemos ver o que ocorre com o trabalhador é discriminação na relação de trabalho.

Dessa forma Lima (2006, p. 135) explica que há um conceito de discriminação nas relações de trabalho:

Há discriminação nas relações de trabalho, quando um ato ou comportamento do empregador, ocorrido antes, durante e depois da relação de trabalho, implica uma distinção, exclusão, restrição ou preferência, baseado em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável ou justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e vantagens trabalhistas assegurados, bem como direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho.

Com isso a ação tramitou perante a 6º Vara do Trabalho de Brasília, e foi julgada procedente levando em consideração que as provas testemunhais demonstraram que houveram sim promessas de promoção que não foram cumpridas, sendo assim arbitrado o valor de R\$ 50 mil para a reparação por danos morais.

Inconformada com a sentença proferida a reclamante opôs embargos de declaração para que a juiz explicasse o motivo da condenação por danos morais em razão da discriminação sofrida pelo trabalhador, que para a reclamada não passou de um mero aborrecimento já que para a reclamada o autor não cumpria com os requisitos para preenchimento da vaga. Embargos foram conhecidos e negado.

Em uma nova tentativa de reforma da sentença a reclamada interpôs Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 10º Região, ainda com a alegação de ausência de discriminação contra o trabalhador. Requerendo que os valores referentes às indenizações por danos morais sejam reduzidos e fixados em patamares menores alegando que não houver dano suficiente para a honra subjetiva do recorrido.

A seguir trecho do acordão do Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran (BRASIL, 2022) que trata de como o obreiro foi discriminado pela reclamada:

Além de vitimado socialmente pela violência estrutural em razão da cor de sua pele, o reclamante também é pessoa com deficiência, tendo sido seu ingresso na empresa pela via do sistema legal de cotas, prática essa que doutrinadores chamam de "*Discriminação Positiva*", como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com objetivo de corrigir desvantagens causadas pela *Discriminação negativa*, essa que causa prejuízos e desvantagens" (ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019). Esta última forma salta aos olhos nas peças processuais, com destaque aos depoimentos que provam que, mesmo habilitado para condução de veículo, como exigido pelo cargo de técnico, sequer foi oportunizado ao reclamante a participação em processo seletivo para o cargo, tendo sido, inclusive, preterido para a investidura por funcionário com menor tempo de casa, de

nome Felipe, e a quem ensinou sobre o ofício, como relata a testemunha Fabrício Moreira da Paz, trazida pelo reclamante.

Para o relator, é indubitável que o reclamante foi vítima de discriminação pela empresa para fins de ascensão profissional, violando dessa forma seu patrimônio imaterial. Explicou ainda que os depoimentos durante a instrução processual confirmam que houveram promessas de promoção ao autor, e que quando surgiu a vaga tal promoção não foi devidamente efetivada.

O relator ainda chama atenção para a forma em que a empresa trata a deficiência do reclamante, mostrando mais uma vez como mesmo depois de todo o ocorrido o reclamante continua sofrendo discriminação laboral por conta de suas características físicas, vejamos o trecho:

Chama a atenção a forma como a deficiência do reclamante é tratada nos autos pela reclamada: "um problema no pé", uma forma pejorativa que coloca no próprio reclamante a responsabilidade, a razão que lhe obstaculiza uma promoção, quando, na verdade, o reclamante não apresenta "um problema", mas sim uma condição de existência peculiar que demanda, por essa razão, adaptações do ambiente, como preceitua o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

De acordo com o relator o “problema” não está no reclamante, mas sim na empresa, evidenciando mais ainda a prática discriminatória com o reclamante por conta de suas características de negro e PCD, e por esse motivo não foi ofertado se quer a possibilidade de participação no processo seletivo para promoção.

Diante de todo o exposto o relator Pedro Luís Vicentin Foltran, conheceu do recurso interposto pela reclamada e negou-lhe provimento, mantendo a sentença prolatada pela Magistrada de 1º grau.

Em mais uma tentativa de reforma da sentença para diminuição do valor a ser pago a título de danos morais, segue trecho do Recurso de Revista:

Nos termos do art. 896-A da CLT, a recorrente destaca que há transcendência jurídica na questão abordada em razões recursais, isto porque a discussão trazida possui repercussão constitucional, haja vista que o entendimento do v. acordão envolve discussão relacionada a violação do art. 5º, inc. II, ou seja, o valor da indenização por danos morais, destacando-se que este último tema necessita de enfrentamento perante esse C. Tribunal Superior do Trabalho para que sejam dirimidos conflitos e controvérsia sobre os patamares que devem ser estipulados, especialmente em face da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2023a).

A empresa aduz ainda que de forma alguma discriminou o trabalhador, ainda se sustentando na hipótese de que o funcionário não tinha carteira de habilitação dessa forma não cumprindo com

os requisitos para poder participar do processo seletivo. Mas como já foi relatado anteriormente o trabalhador tinha carteira de motorista, que foi adquirida enquanto o trabalhador laborava para a reclamada pensando justamente em uma possível promoção.

Ainda alega que a indenização por danos morais está vinculada a existência de um ato ilícito que viola a esfera moral do indivíduo à ponto de lhe causar um dano em sua esfera íntima a exigir de imediato a reparação, e para a empresa em questão não convidar para o processo seletivo, um trabalhador que cumpre todos os requisitos para preenchimento da vaga não gera alguma discriminação.

Como abordado no capítulo 3, o TST dispõe de jurisprudência clara em relação a danos morais para o trabalhador que sofre discriminação por conta de sua cor da pele, podendo inclusive a empresa pagar danos morais quando a discriminação parte de outro funcionário da empregadora e esta não faz nada, vejamos a jurisprudência:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA VÍTIMA DE TRATAMENTO PEJORATIVO DIFERENCIADO EM RAZÃO DA COR DA PELE. No caso, o Regional, com amparo no conjunto probatório dos autos, concluiu que a reclamante tem direito à indenização por danos morais, na medida em que o conjunto probatório dos autos evidenciou que a autora, no ambiente de trabalho, foi vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele, e a reclamada, mesmo sabedora dessa situação, "não atuou eficazmente na solução do impasse, uma vez que os fatos relatados ocorreram com frequência, sendo certo que cabe à empresa resguardar o respeito dos direitos da personalidade dos seus empregados". Desse modo, diante do contexto fático delineado pelo Regional, não há falar em afronta aos artigos 186 e 927 do Código Civil, pois, no caso, ficou demonstrado o dano, o nexo causal e a conduta culposa da empregadora pelo evento danoso suportado pela reclamante. Cumpre salientar que somente é importante perquirir a quem cabe o ônus da prova quando não há prova do fato controvertido nos autos, arguido por qualquer das partes. Assim, uma vez que o dano moral ficou efetivamente provado, conforme asseverou o Tribunal Regional, é irrelevante o questionamento sobre a quem caberia fazer a prova. Portanto, nessa hipótese, não há reconhecer ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Também não há falar em ofensa ao artigo 131 do CPC, tendo em vista que o Regional expôs fundamentadamente as razões pelas quais concluiu pela caracterização do dano moral. Além do mais, diante da conclusão firmada na decisão recorrida, para se chegar a conclusão diversa, como pretende a reclamada, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório, procedimento que não se compatibiliza com a natureza extraordinária do recurso de revista, conforme os termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido (BRASIL, 2022).

No entanto o recurso novamente foi conhecido e negado, e mais uma vez a sentença prolatada em primeiro grau foi mantida conforme trechos da decisão a seguir:

A reclamada interpõe recurso de revista, mediante as alegações destacadas, insurgindo-se contra a avaliação probatória realizada, pugnano por que seja afastada a indenização de



danos morais deferida. Contudo, verificar a presença dos requisitos da responsabilidade civil, assim como rever o valor arbitrado, nos termos em que proposto o arrazoadado, reclama o revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula nº 126/TST. Ademais, o posicionamento adotado no v. acórdão recorrido reflete a interpretação dada pelo egr. Colegiado aos preceitos legais que regem a matéria. Nesse contexto, a ofensa ao texto constitucional invocado, ainda que fosse possível admiti-la, seria meramente reflexa, insuficiente, portanto, para autorizar o trânsito regular do recurso de revista (BRASIL, 2022).

A empresa ainda entrou com um agravo de instrumento mais uma vez tentando a diminuição do *quantum* indenizatório, tal agravo foi julgado na data de 13/09/2023 e novamente por unanimidade foi lhe negado provimento, mantendo a sentença e o valor da indenização por danos morais proferida pela juíza de 1º grau.

A doutrina de Adilson Moreira, que é um especialista em Direito Antidiscriminatório, serviu como base para que a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (2023, TRT 10, Distrito Federal e Tocantins), pudesse confirmar a sentença condenatória contra a Brasal Refrigerantes S/A, engarrafadora da mundialmente conhecida Coca-Cola, a pagar R\$ 50.000,00 de danos morais a um ex-auxiliar de post mix, o Desembargador Pedro Luís Vicentin (2023, TST) afirmou que:

O doutrinador em Direito Antidiscriminatório, Prof. Dr. Adilson Moreira, faz uma crítica à "posição doutrinária e jurisprudencial que exige a demonstração da intenção de discriminar para caracterizar os crimes de injúria e racismo". Segundo ele, "essa exigência permite que muitas pessoas responsáveis por práticas discriminatórias não sofram qualquer tipo de sanção penal, o que acontece em função de uma compreensão bastante restrita do que seja injúria, do que seja honra pessoal e do seja racismo" (BRASIL, 2022).

O caso em tela é bastante atual e demonstra todos os princípios abordados anteriormente, além da aplicação das normas brasileiras contra a discriminação racial no ambiente de trabalho. Infelizmente podemos perceber que mesmo tanto tempo após a abolição da escravidão e após muita luta por igualdade no Brasil a discriminação continua ocorrendo todos os dias no nosso país.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do trabalho foi mapear a existência de casos de racismo institucional nas relações laborais e, como esse mecanismo reforça a divisão social na relação de trabalho. Examinou-se a discriminação racial sofrida pela população afro-brasileira ao longo da história social do Brasil e sua corporificação nas relações trabalho bem como a evolução da legislação brasileira para coibir essa prática.

Analisou-se também se os instrumentos normativos brasileiros oferecem para a população negra diplomas legais que visam combater e coibir a discriminação racial sofrida por essa população nas relações laborais, onde ocorrem muitas vezes a discriminação no ambiente laboral por conta da raça/ cor de um determinado trabalhador, fazendo com que este seja tratado de forma diferente dos demais.

Para alcançar o objetivo do trabalho foram estudados os conceitos de discriminação detalhadamente, além de demonstrar e conceituar os tipos de discriminações existentes e como essas podem ocorrer. Além dos conceitos de raça, pertencimento racial, igualdade, cor da pele, e conceitos que relevam e demonstram as ações de iniquidade.

Após a conceituação e estudo dos termos importantes, foi passado para o estudo do sistema normativo brasileiro buscando demonstrar como e quais são as leis que buscam combater e garantir os direitos da sociedade afrodescendentes brasileiras no âmbito laboral. Dentre essas leis foram abordadas a Constituição da República Brasileira (CRFB/1988), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Igualdade Racial (EIR), bem como as convenções internacionais e outras normas.

Percebeu-se no estudo que mesmo depois de tanto tempo após a abolição da escravatura e do forte movimento negro em defesa de seus interesses houve um movimento legislativo para elaboração de leis para proteção dessa categoria de pessoas, estas ações ainda não foram suficientes para coibir a ocorrência de casos de discriminação racial no ambiente laboral. Essa persistente discriminação reforça a inviabilidade da concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e da isonomia, restringindo, assim, a igualdade de oportunidade entre os trabalhadores.

Com o estudo de caso abordado no terceiro capítulo, sobre a discriminação racial sofrida pelo trabalhador da Brasal Refrigerantes S.A, pode-se perceber na atuação do judiciário trabalhista

a incorporação de uma igualdade não apenas material, mas, formal, na aplicabilidade da lei antidiscriminatória, para que nenhum trabalhador sofra as consequências da discriminação no ambiente laboral.

A conscientização sobre as questões raciais é um passo fundamental para a promoção da igualdade racial no judiciário e nas relações de trabalho. Para que essa conscientização ocorra é necessário um reconhecimento da existência de desigualdades históricas e atuais é um ponto fundamental para que o judiciário compreenda a complexidade das problemáticas raciais e estejam interessados na resolução do problema.

No caso abordado no trabalho, desde o 1º grau o judiciário trabalhista demonstrou como a empresa discrimina o trabalhador e quer se eximir de toda forma da culpa, mas o judiciário cada vez mais se prepara para situações como estas. Esse ponto fica claro quando o reclamado recorre para conseguir uma reforma da sentença por não concordar que ocorreu uma discriminação na relação de trabalho e o desembargador mantém integralmente a sentença proferida em 1º instância com base na doutrina de especialistas em direito antidiscriminatório.

Demonstrando deste modo, como o judiciário aplica corretamente as normas estudadas no trabalho em cada caso, e também como aplica os princípios buscando agir eficientemente na resolução dos problemas para coibir cada vez mais a discriminação racial nas relações de trabalho brasileiras.

Desse modo, o estudo concluiu seu objetivo, que era mapear a existência de casos de racismo institucional nas relações laborais e, conhecer se e como esse mecanismo reforça a divisão social na relação do trabalho. Fica claro ao estudar e analisar o caso prático demonstrado nesse trabalho, que o racismo institucional nas relações laborais continuar ocorrendo nos dias atuais, com isso muitos trabalhadores ainda são injustiçados com essas discriminações.

Nesse contexto, é possível concluir que para ocorrer uma eliminação verdadeira da discriminação racial no ambiente laboral no Brasil é preciso que as instituições, empresas, sociedade e Estado implementem medidas antidiscriminatórias nas relações de trabalho, exigindo dessa forma, que o princípio da dignidade humana seja uma realidade acessível para todos os cidadãos brasileiros, independentemente de sua cor, idade, raça ou origem.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALVARENGA, R. Z. Discriminação racial e assédio moral no trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 42, p. 9-22, jul. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/75180>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BARRETO, A. C. T. Carta de 1988 é um marco contra discriminação. **Consultor Jurídico**, Brasília, 2010. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BARROSO, L. R. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. *In*: VIANA, M. T.; RENAULT, L. O. L. (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Emendas Constitucionais. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 out. 2023.

BRASIL. **Lei 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. Brasília: Presidência da República, 1995. disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias). Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. **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. Brasília: Presidência da república, 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Processo nº 0000357-96.2021.5.10.0015 (Recurso Ordinário Trabalhista (1009))**. **Recorrente**: Brasal Refrigerantes S/A. **Recorrido**: Elielson Conceição de Souza. Relator: Pedro Luís Vicentin Foltran, Brasília, 7 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000357-96.2021.5.10.0015/2#b2ebabf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000357-96.2021.5.10.0015**. Relator: Alexandre Nery de Oliveira. Recorrente: Brasal Refrigerantes S/A. Recorrido: Elielson Conceição de Souza. Brasília/DF, 07 30 de março de 2023a. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000357-96.2021.5.10.0015/2#8c5264f>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª turma). **ATOrd 0000357-96.2021.5.10.0015**. Reclamante: Elielson Conceição de Souza. Reclamado: Brasal Refrigerantes S/A. Relator: Maria Jose Rigotti Borges. Brasília/DF, 30 de junho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000357-96.2021.5.10.0015/2#5840da6>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **ROT 0000357-96.2021.5.10.0015**. Recorrente: Brasal refrigerantes S/A. Recorrido: Elielson Conceição de Souza. Relator: Alexandre Nery de Oliveira. Brasília-DF, 18 de maio de 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000357-96.2021.5.10.0015/2#b6055fe>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRANDÃO, C. Discriminação no trabalho. Revista Tribunal do Trabalho da 9ª Região, Brasília, 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015\\_rev\\_trt09\\_v04\\_n042.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015_rev_trt09_v04_n042.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 23 ago. 2023.

BRITTO, C. A. A. **Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CARDOSO, P. A. **A discriminação racial nas relações de trabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/199901>. Acesso em: 23 ago. 2023.

COUTINHO, M. L. P. **Mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Rio de Janeiro: OIT Igualdade Racial, 2003.

CUNHA JUNIOR, D. **Controle de constitucionalidade: teoria e prática**. 8. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

DELGADO, M. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010;

DIAS, P. Em discurso, Silvio Almeida emociona ao declarar que negros, pobres, LGBT+ e mulheres 'são valiosos' para o país; veja vídeo. **O Globo**, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/01/em-discurso-silvio-almeida-emociona-ao-declarar-que-negros-pobres-lgbt-e-mulheres-sao-valiosos-para-o-pais-veja-video.ghtml>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DISCRIMINAÇÃO. *In*: DICIONÁRIO Priberam da língua Portuguesa. Lisboa: Priberam Informática, 2008-2023, 2008. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/discrimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 23 ago. 2023.

GURGEL, Y. M. P. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**. São Paulo: LTr, 2010.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. IBGE, [S.l.], 2021. Disponível em: [cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/93473](https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/93473). Acesso em 23 ago. 2023.

LIMA, F. A. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

MAIA, D. **Regulamentação do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Editora Jacintho Silva, 1912.

MEDEIROS, A. I. F. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

MEIRELES, E. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

MENEZES, F. C. Repensando a funcionalidade do racismo para o capitalismo no Brasil contemporâneo. **Revista Liberta**, Juiz de Fora, v. 13, n. 1, p. 9-72, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/libertas/article/download/18255/9496/76358>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª região). **Jurisprudência do TST sobre racismo no trabalho**. Indenização por danos morais. empregada vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele. Minas Gerais: TRT, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/jurisprudencia-do-tst-sobre-racismo-no-trabalho/437350353>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MORAES, A. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAGAS, V. J. Que categorias o Censo IBGE utiliza para raça e cor? Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/que-categorias-o-censo-ibge-utiliza-para-raca-e-cor>. Acesso em: 23 ago; 2023.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. *In: SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO*, 3., 2003. Rio de Janeiro. **Anais [...]**, Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60. OIT, 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 23 ago. 2023.

SANTOS, D. J. S. *et al.* Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. **Dental Press Journal of Orthodontics**, Maringá, v. 15, n. 3, p. 124, jun. 2010. Disponível em <https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SANTOS, I. “É uma conquista”, responde Anielle Franco sobre aumento no número de autodeclarados pretos no Brasil. **Mundo Negro**, 2023. Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/e-uma-conquista-responde-anielle-franco-sobre-aumento-no-numero-de-autodeclarados-pretos-no-brasil/>. Acesso em: 23 ago. 2023;

SEVERO, V. S.; MAIOR, J. L. S. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

ZUBARAN, M. A.; SILVA, P. B. G. Interlocuções sobre Estudos Afro-Brasileiros: Pertencimento étnicoracial, memórias negras e patrimônio cultural afro-brasileiro. **Currículo sem Fronteiras**, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 130-140, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Zubaran/publication/298279231\\_Interlocucoes\\_sobre\\_estudos\\_Afro-Brasileiros\\_Pertencimento\\_etnico-racial\\_memorias\\_negras\\_e\\_patrimonio\\_cultural\\_Afro-Brasileiro/links/62d1cc9cfd347a451bc02733/Interlocucoes-sobre-estudos-Afro-Brasileiros-Pertencimento-etnico-racial-memorias-negras-e-patrimonio-cultural-Afro-Brasileiro.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Zubaran/publication/298279231_Interlocucoes_sobre_estudos_Afro-Brasileiros_Pertencimento_etnico-racial_memorias_negras_e_patrimonio_cultural_Afro-Brasileiro/links/62d1cc9cfd347a451bc02733/Interlocucoes-sobre-estudos-Afro-Brasileiros-Pertencimento-etnico-racial-memorias-negras-e-patrimonio-cultural-Afro-Brasileiro.pdf). Acesso em: 23 ago. 2023.