

**A QUESTÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES  
LABORAIS**

**Francisco das C. Lima Filho<sup>1</sup>**

**Paulo Henrique Costa Lima<sup>2</sup>**

**Heitor Oliveira Barbosa<sup>3</sup>**

**Gustavo Oliveira Barbosa<sup>4</sup>**

*"Ninguém nasce odiando o outro pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar" (Nelson Mandela).*

Sumário: 1. Introdução; 2. Conceito de discriminação; 2.1 Formas de discriminação; 2.2 Discriminação racial; 3. Discriminação no âmbito das relações de trabalho; 4. Conclusão; 5. Referências.

### **1. Introdução**

No Brasil o racismo não existe à toa. É estrutural e tem raízes especialmente num passado de escravidão negra que durou mais de trezentos anos.

De acordo com o pensamento de [Silvio Luiz de Almeida](#)<sup>5</sup>, "o racismo não é um ato ou um conjunto de atos, tampouco pode ser resumido a um fenômeno restrito às práticas

---

<sup>1</sup> Desembargador do Trabalho do TRT da 24ª Região. Diretor Executivo da Escola Judicial de 24ª Região (2019/2020). Mestre e doutor em Direito Social para UCLM (Espanha).

<sup>2</sup> Advogado Trabalhista em Brasília - DF

<sup>3</sup> Advogado Trabalhista em Dourados - MS

<sup>4</sup> Acadêmico de Direito da UFGD - Dourados - MS

<sup>5</sup> ALMEIDA, Silvio. [Racismo Estrutural](#). São Paulo: Pólen Livros, 2019, p. 46.

*institucionais; é, antes e sobretudo, um processo histórico e político em que as condições de subalternidade ou de privilégio de sujeitos racializados, é estruturalmente reproduzida e que considerar o racismo como parte da estrutura não exime a responsabilidade das pessoas em combater o racismo”, à medida que:*

pensar o racismo como parte da estrutura não retira a responsabilidade individual sobre a prática de condutas racistas e não é um alibi para racistas. Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsável pelo combate ao racismo e aos racistas<sup>6</sup>.

De fato, para se constatar esse fenômeno no Brasil, basta pensar que temos um passado de escravidão negra de mais de trezentos anos – é necessário repetir – e que fomos o último país do continente americano a abolir a escravidão, o que apenas ocorreu em 1888.

Há cerca de cento e trinta anos, os negros eram considerados coisas de venda no comércio, traficados e mantidos em condições subumanas de trabalho, sem remuneração, e debaixo da chibata e do açoite.

Desgraçadamente, o Brasil foi o maior território escravagista do hemisfério ocidental por três séculos e mais. Sozinho recebeu, quase cinco milhões de africanos cativos, 40% do total de doze milhões e meio embarcados na África para a América<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Como lembra Angela Devis: “*não basta não ser racista, é necessário ser antirracista*”. Disponível em: <https://br.pinterest.com/pin/42995371433842518>>. Acesso em 4.10.2020.

<sup>7</sup> GOMES, Lauretino. **Escravidão**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 24.

Esse trágico passado histórico deixou arraigado na sociedade brasileira um racismo estrutural, que, infelizmente ainda permeia as relações sociais e de poder e, que, agora tem se mostrado com mais frequência e força<sup>8</sup>, na discriminação dos negros quanto ao acesso à vários direitos como educação, saúde, trabalho e especialmente no tratamento que alguns desinformados, inclusive agentes do Poder Público e também no setor privado, têm dado às pessoas negras, violando um dos mais fundamentais direitos humanos: o direito de ter direitos<sup>9</sup> e de ser tratado com igual respeito e a consideração devida, qualquer que seja a origem, a cor da pele, a orientação sexual, ou qualquer outra característica pessoal, como tem sido demonstrado, quase que diariamente pelo noticiário da mídia, a evidenciar que o preconceito, que leva à discriminação racial ainda continua sendo uma realidade em muitos lugares do mundo, inclusive no Brasil, que tem todo um passado escravagista e, portanto, de discriminação do negro, o que levou Laurentino Gomes<sup>10</sup>, no Livro **ESCRAVIDÃO**, a propor um desafio para aqueles de ascendência branca e europeia, inclusive e principalmente para nós brasileiros, qual seja, o de romper com uma relação contraditória, marcada por duas atitudes extremas: *de um lado, o mais cru preconceito racial; de outro, a celebração ufanista e irreal das heranças*

---

<sup>8</sup> Basta lembrar daquele episódios ocorridos em São Paulo e no Rio de Janeiro em que pessoas foram covardemente agredidas por agentes do Estado e por particulares apenas em razão da cor negra e ainda aquela de uma senhora, mais recentemente que chamou um negro de macaco chimpanzé e tantos outros, o que evidencia a necessidade de se discutir esse tema e conscientizar a sociedade da necessidade de respeitar o semelhante qualquer que sejam suas escolhas ou cor, origem ou outras características de que são providas. Afinal, a vida de negros e todos os seres humanos conta e conta muito.

<sup>9</sup> ARENDT, Hannah. **Origens do Totalitarismo-Antissemitismo, Imperialismo, Totalitarismo**. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989, p. 332.

<sup>10</sup> GOMES, Laurentino. **Ob. cit.**, p. 21.

*africanas, como nos festejos de carnaval, sem todavia, reconhecer que os responsáveis por elas - os negros e seus descendentes - nunca tiveram e continuam não tendo - dizemos nós - o mesmo tratamento e as mesmas oportunidades usufruídas por brasileiros de outras origens. E para se constatar essa realidade, são suficientes as imagens que, cotidianamente, são exibidas pelo noticiário e os vergonhosos números de assassinatos de negros que, entre nós, em dez anos, cresceu 12.5%, especialmente entre os homens jovens como recentemente divulgado pelo Atlas de Violência, e os percentuais de pessoas contaminadas pela Covid-19 nas periferias das cidades, especialmente aquelas de médio e grande porte<sup>11</sup>.*

E não raro, esse tratamento assimétrico e discriminatório, vale repetir, parte de agentes do Poder Público, o que é mais lamentável ainda, o mesmo se podendo afirmar quanto às pessoas que têm orientação sexual diversa do padrão dominante na sociedade, em que pese recente decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal criminalizando a homofobia, no julgamento da do ADO 26/DF.

É esse o objeto de apreciação do presente artigo que foi inspirado em manifestação deste articulista na abertura de evento da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região a respeito da matéria, mas que tem como

---

<sup>11</sup> Dados do boletim epidemiológico da Prefeitura de São Paulo, por exemplo, datado de 30 de abril de 2020, apontam que o risco de morte de negros por covid-19 é 62% maior em relação aos brancos. No caso dos pardos, esse risco é 23% maior e isso teria uma justificção, segundo especialistas, que são as questões socioeconômicas, como saneamento básico precário, insegurança alimentar e dificuldade de acesso à assistência médica que são fatores que aumentam o risco de adoecer e morrer (<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2020>). Essa é uma realidade de muitas capitais de cidades medias e grandes e que a pandemia revelou e que sempre existiu mas que não se via ou não se queria ver, o que demonstra que as condições sociais são sempre mais precárias entre as pessoas negras, desgraçadamente.

único objetivo contribuir para discussão do tema da discriminação do negro especificamente no campo das relações de trabalho que, a par de relevante para que se possa almejar que a igualdade possa ser uma realidade na vida de milhares de pessoas negras que são discriminadas tanto em processos de admissão para o emprego como durante a execução do contrato de trabalho, quando empregadas, e que têm seus direitos negados apenas em razão da cor da pele como se ainda vivêssemos nos séculos XVII, ou XVIII ou XXIX.

Passou da hora de se romper com esse inadmissível ciclo de violência, de preconceito e de discriminação do negro, que tanta dor e sofrimento tem causado à essas pessoas, é isso que se propõe no presente artigo.

## **2. Conceito de discriminação**

Doutrinariamente se pode afirmar que *discriminação é a conduta pela qual se nega à uma ou várias pessoas tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada*<sup>12</sup>.

Pode ter várias causas, mas de um modo geral é originária de um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em razão de determinadas características pessoais, reveladas externamente que identificam um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos, como a cor, a raça, o gênero, a orientação sexual, a nacionalidade, o estado civil, a riqueza, a etnia, entre outras.

---

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteção contra discriminação na relação de emprego*. In: **Discriminação**. Márcio Túlio Viana et al (Coord.). São Paulo: LTr, 2000, p. 99.

Nessa perspectiva, a discriminação constitui a diferenciação de tratamento sem que haja motivos lógicos para tanto, como decorrência de algum tipo de preconceito em face de determinado atributo pessoal do indivíduo discriminado, como gênero, orientação sexual, cor, etnia, doença, entre outras.

Nesse sentido, a discriminação é considerada como toda diferenciação ou distinção realizada pelo legislador, por qualquer outra autoridade pública em atos concretos ou por particulares, que se mostre contrária à ética elementar ou a um processo normal de análise intelectual, ou seja, que não tenha uma justificação razoável<sup>13</sup>, ou nas palavras de Ermida Uriarte<sup>14</sup>, “discriminar significa distinguir, excluir com o fim de anular ou restringir o gozo e o exercício em igualdade de condições de direitos e liberdades fundamentais”. E por isso mesmo, existe todo um arcabouço legal interno e internacional, que interdita e às vezes criminaliza as condutas discriminatórias, entre elas aquela em razão da cor ou da origem racial, mas que, infelizmente, parece não ter até o momento produzido os efeitos almejados, pois continuamos a

---

<sup>13</sup> Para NEITZSCHE a ânsia de igualdade pode se expressar tanto pelo desejo de rebaixar os outros até seu próprio nível (diminuindo, segregando, derrubando) como pelo desejo de subir juntamente com os outros (reconhecendo, ajudando, alegrando-se com seu êxito). NEITZSCHE, Friedriche. **Humano demasiado humano**. São Paulo: TRD. De Paulo César de Souza, 2011, p. 182

<sup>14</sup> ERMIDA URIATE, Oscar. *Protección, igualdad, libertad y no discriminación*. In: Revista de Derecho Laboral. Montivideu: n. 241, ene./marc.2011, p. 14.

assistir episódios de racismo e de violência racial, publicas a privadas, aí incluídas as relações laborais tanto nos processos de admissão de trabalhadores negros, como no curso do contrato de trabalho, nas promoções, no valor dos salários, no processo do insidioso assédio discriminatório em razão da cor ou da origem racial, especialmente contra a mulher negra, na violência psíquica e mesmo física desses trabalhadores sendo o assédio tanto moral como sexual contra a mulher negra uma realidade que não tem como ser negada e que precisa ser fortemente combatido.

### **2.1 Formas de discriminação**

Quanto à forma de discriminar, tem-se entendido que existem duas: a *direta* e a *indireta*.

Há *discriminação direta* quando uma pessoa é tratada de maneira menos favorável que outra em situação análoga por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, incapacidade, idade, gênero, orientação sexual ou outro elemento ou característica pessoal.

A *discriminação direta* encontra-se diretamente vinculada à diferença de trato, de consideração ou de tratamento, sem a presença de uma circunstância ou situação objetiva que a justifique ou explique, lesionando a dignidade da pessoa e seus direitos humanos garantidos ou, em outras palavras, quando uma pessoa seja, haja sido ou possa ser tratada de maneira menos favorável que outra em situação análoga por algum motivo que não possa ser legitimamente

justificado como acontece com os negros que, em regra, são tratados de forma menos favorável que os brancos apenas porque são negros e não raro assassinados de forma brutal pelo mero fato de serem negros.

A *discriminação indireta* ocorre quando uma disposição legal regulamentar, uma cláusula contratual ou convencional, um ponto individual ou uma decisão unilateral, aparentemente neutras podem ocasionar uma desvantagem particular a uma pessoa em relação a outras por razão de origem racial ou étnica, religião, convicções, incapacidade, idade, gênero, orientação sexual ou outro elemento, sempre que objetivamente não respondam a uma finalidade legítima e que os meios para a consecução dessa finalidade não sejam adequados e necessários.

Como se vê, *o conceito de discriminação indireta se vincula à teoria do impacto ou efeito adverso, à medida em que a conduta ou ato não aparece como discriminatório, mas na prática contém essa intenção*<sup>15</sup>.

O que caracteriza a discriminação indireta é o mecanismo por meio do qual se alcança o resultado e não a conduta em si, que muitas vezes aparentemente se mostra

---

<sup>15</sup> No Brasil há doutrina entendendo que há pelo menos dois modos de discriminar. Pode-se discriminar ferindo regras, mas também com as próprias regras. (VIANA, Marcio Túlio. *Os Dois Modos de Discriminar: Velhos e Novos Enfoques*. In: **Discriminação**. VIANA, Márcio Túlio et al. (Coord.). São Paulo: LTr, 2010, p. 143-149). No nosso entender, a primeira hipótese se trata da discriminação direta e a segunda, da discriminação indireta.

neutra, mas que tem capacidade de prejudicar sensivelmente muito mais um coletivo discriminado do que o resto daqueles que são tomados em consideração.

Há ainda outra forma de classificar a discriminação: a discriminação positiva e a discriminação negativa.

A discriminação negativa, devido a características distingue um grupo ou certos segmentos, como os negros, os homossexuais e outros de forma prejudicial e excludente em razão de certas características, origem ou opções constituindo a verdadeira e vedada forma de discriminar.

Na discriminação positiva ou ação afirmativa, a ação diferenciada tem por objetivo compensar certas minorias ou grupos historicamente estigmatizados e que sofreram discriminação em razão de dadas características ou origem, como a cor, um tratamento preferencial no acesso ou distribuição de certos bens, recursos ou serviços visando melhorar, e, portanto, compensar as condições de desigualdade que sofreram no passado como, por exemplo, as quotas nas universidades para estudantes negros e nos concursos públicos com relação deficientes.

Pela chamada discriminação positiva se procura criar mecanismos de desestímulo a discriminação e de promoção da igualdade material em favor de segmentos ou grupos historicamente desfavorecidos como recentemente ocorreu uma grande empresa de móveis e eletro domésticos e que foi objeto

de muita celeuma e é objeto de dos artigos da Revista. Logo, esse tipo de medidas afirmativas estão ligadas ao campo de lutas por cidadania e de igualdade material de direitos, que respeitem as diferenças e reparem efeitos negativos provocados por exclusão e, por isso mesmo, se caracterizam por serem medidas temporárias, que favoreçam a reversão de um quadro histórico de discriminação e exclusão.

Quanto à dimensão, necessário lembrar que o princípio vedatório da discriminação contém duas grandes regras:

a) *é um mandato de igualdade que se coloca, sobretudo ante à lei e que tem como destinatário principal, se não exclusivo, os poderes públicos em suas distintas manifestações legislativas, judicial e executiva;*

b) *a segunda regra consiste na proibição de discriminações que tenham uma projeção mais ampla sob a perspectiva de seus destinatários, pois também afetam os sujeitos privados e as organizações sociais, porém limitando seus efeitos a determinados fatores ou circunstâncias, especificamente aqueles que têm maiores possibilidades de causar diferenças de tratamento e que, ao mesmo tempo - e por isso -, são dignos de maior tutela ou como dizem os espanhóis, de uma tutela reforçada<sup>16</sup>.*

---

<sup>16</sup> Vide, por exemplo, o contido nos arts. 14 e 53 da Constituição espanhola de 1978 e 17 do Estatuto dos Trabalhadores.

Esses fatores são aqueles ligados ao nascimento, à raça, à cor, ao gênero, à orientação sexual, à religião, à opinião, embora essa relação seja apenas exemplificativa.

Os negros são vítimas históricas tanto da discriminação direta, a escravidão é uma prova disso, como da indireta que se manifesta em comportamentos, às vezes aparentemente neutros, mas que no campo da realidade contêm práticas discriminatórias, como nos processos de admissão no emprego e uma vez empregado, no tratamento que costumam receber em matéria de salários, promoções, sendo potencialmente, as maiores vítimas de processos de assédio moral, inclusive dos próprios colegas de trabalho, surgindo dessa realidade, a necessidade de que existam mecanismos legais para interditar essas condutas e práticas discriminatórias e criar condições de oportunidades para os negros, em igualdade com os brancos possam conquistar direitos e espaços de poder que historicamente lhes têm sido negados, como por exemplo, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) que cria mecanismos de inserção do negro no processo da cidadania, inclusive, na cidadania laboral, e as Leis de quotas nas universidades, entre outras, mas que dependem de políticas públicas concretas e eficazes que não fiquem apenas "*no papel*".

## **2.2 Discriminação Racial**

Quanto à discriminação racial, que constitui uma das mais insidiosas e cruéis formas de discriminar o ser humano, baseada na cor ou na origem racial, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), estabelece, no art. 1º, Parágrafo único que para efeitos da aludida Lei considera-se:

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

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

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

De seu turno, a Convenção Internacional da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, conceitua no art. 1º a discriminação racial como *"toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública"*.

Existem duas formas de discriminação racial: a *direta* que se revela em comportamentos, atitudes, como xingamentos, alcunhas, piadas e outras formas de expressão a respeito de determinada pessoa em razão da cor ou da origem racial e, portanto, mais fácil de identificação, e a *indireta*, com maior dificuldade de ser identificada, que se expressa em comportamentos e atos racistas mascarados, implícitos e aparentemente neutros, mas que na verdade têm cunho racial discriminatório.

Tanto uma como a outra, devem ser combatidas, pois ambas excluem *as pessoas em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica*, do processo de cidadania, inclusive no mundo do trabalho.

### **3. Discriminação no âmbito das relações de trabalho**

O Direito tem como principal função regular a vida em sociedade atuando de duas formas: positivamente quando produz regras que imputam vantagens ou direitos em favor de seus titulares, e negativamente por meio de normas que possam inviabilizar práticas ou condutas agressoras ao patrimônio material e moral dos indivíduos.

No conjunto das regras de caráter negativo, "*talvez as mais significativas sejam as dirigidas ao combate à discriminação no contexto social*"<sup>17</sup>. Daí a importância de se discutir o problema da discriminação do negro no campo das relações laborais.

---

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Ob. cit.*, p. 108-117.

No âmbito específico das relações laborais, existe a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, com dignidade de norma constitucional, à medida que trata dos direitos humanos do trabalhador de não ser discriminado em face da cor ou origem étnico-racial, independentemente da posição jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, que empresta às convenções internacionais sobre direitos humanos não aprovadas pelo quórum qualificado previsto no § 5º do art. 5º da Carta da República, o estado de norma supra legal.

De acordo com a aludida Normativa Internacional:

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

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

No âmbito interno e visando dá cumprimento prático às promessas da Constituição de 1988, de que não será

tolerada a discriminação de qualquer tipo (art. 3º, inciso IV), foi editada a Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes do preconceito de raça ou cor, e em 13 de maio de 1997 foi aprovada a Lei 9.459/97 estabelecendo a punição dos crimes resultantes de discriminação ou do preconceito de raça, cor, etnia, religião ou precedência nacional, alterando assim, a Lei 7.716/89 e ampliando o objeto de proteção contra discriminação, que inicialmente estava restrito ao combate dos atos resultantes de preconceito de raça ou cor.

Tudo não obstante, ainda não se conseguiu alcançar o necessário e desejado efeito prático porque o preconceito e a discriminação racial, como antes se afirmou, é estrutural e encontra-se arraigado na cultura brasileira como se tem testemunhado nos últimos meses com sucessivos atos de violência contra os negros, inclusive vindos do próprio Estado, nascendo dessa triste realidade, por vezes negada, a grande dificuldade de aplicação prática das normas internas e internacionais de interdição da discriminação racial, especialmente no campo das relações laborais em que ela costuma ser praticada de forma mascarada, implícita, o que não raro, impede aqueles que dela são vítimas, demonstrar terem sido discriminados em razão da cor ou da origem racial.

Como lembra Otávio Brito Lopes<sup>18</sup>, "a discriminação no trabalho em razão do gênero, a discriminação racial é outro vírus que infecta o tecido social, e a cada dia que passa, vai merecendo das autoridades mundiais maior cuidado".

Para ele, "o trabalho em regime de cooperação entre a OIT e diversos órgãos governamentais brasileiros (Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho, Ministério da Justiça), no combate às práticas discriminatórias no emprego leva à constatação de várias formas de discriminação no trabalho", à medida que: a) os negros e as mulheres negras em especial têm o acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público, como caixa de banco, garçom, garçonete, relações públicas, mas também aos cargos de chefia; b) os salários pagos aos negros costumam ser inferiores aos percebem seus colegas não negros, com a mesma qualificação profissional; c) costumam ser preteridos nas promoções no emprego, especialmente aquelas pelo critério do merecimento, e quase sempre, sem nenhuma justificativa razoável; c) não raro são discriminados, veladamente, nos processos de admissão pelo mero fato de serem negros, isso sem se falar que para alguns, o fato de ser negro ou ter origem racial negra, é

---

<sup>18</sup> LOPES BRITO, Otávio. A Questão da Discriminação no Trabalho, Rev. Virtual Casa Civil, v. 2, n. 17, outubro 2000. Disponível em: <[https://www.revista\\_virtual\\_da\\_casa\\_civil](https://www.revista_virtual_da_casa_civil)>. Acesso em 23.9.2020.

potencialmente incapaz ou mesmo para os mais radicais, propenso a cometer crime<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Na pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e suas Ações Afirmativas 2010*" (ETHOS, 2010) se revelou que, nos cargos de direção, o número de brancos é 94,7%, apesar da maioria da população ser negra (Censo 2010). De acordo com o IPEA, nas seis principais regiões metropolitanas do Brasil, entre agosto de 2004 e agosto de 2010, a taxa de desemprego dos 20% mais pobres (renda per capita mensal inferior a US\$ 100) saltou de 20,7% para 26,27%. O Instituto Ethos (ETHOS, 2010) confirmou que a discriminação racial, e a baixa qualificação profissional, estão na base do desemprego crônico. Quase 80% dos desempregados pertence a famílias de baixa renda e são, na maioria, negros (IPEA), o que penso agora foi mostrado com mais autenticidade, com a pandemia da Covid-19. De acordo com o professor da Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Fernando Salgueiro Perobelli, a questão da vulnerabilidade econômica está diretamente relacionada à renda familiar ou renda individual, e se amplia quando considerados raça e gênero. Para ele, se pode "afirmar que a vulnerabilidade econômica dos indivíduos de menor renda é maior neste momento, uma vez que sua capacidade de poupança é menor e para algumas classes de renda essa capacidade é inexistente. Em outras palavras, tais indivíduos, em sua imensa maioria, não tinham recursos poupados que poderiam ajudá-los a diminuir as perdas que estão ocorrendo por diminuição da atividade econômica". Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/noticias/2020/06/02>>. Acesso em 23.09.2020. Por isso, penso eu, a grande maioria dessas pessoas, têm como única fonte de subsistência, no momento, o auxílio emergencial do Governo que, além de ter sido reduzido o valor e não beneficiando a todos que em razão da pandemia se viram privado do meio de sustento, termina em dezembro de 2020 e se não for renovado, deixará essas pessoas sem nenhum meio de subsistência. Aliás, chamava atenção Boaventura Sousa Santos, no início da pandemia para esse tipo de emergência mostrando quais os segmentos sociais seriam mais gravemente atingidos pelos efeitos da pandemia dando especial ênfase às mulheres das periferias que, em regra, são responsáveis se não pelo sustento da família, contribuem para auxiliar na renda familiar, muitas trabalhadoras domésticas, autônomas ou sem contrato formal de trabalho (SOUSA SANTOS, Boaventura. **A Cruel Pedagogia do Virus**. Coimbra: Almedina, 2020, Capítulo 3).

Tudo isso, evidencia que mesmo sendo negados, o preconceito e a discriminação racial encontram-se arraigados na sociedade brasileira que deles precisa se libertar urgentemente embora nesse campo tenhamos expressivos avanços, não podemos negar que ainda falta muito para que os negros tenham uma cidadania plena.

Felizmente o Judiciário, nomeadamente o Judiciário Trabalhista, tem se mostrado sensível à questão da discriminação racial no âmbito da relação de emprego e de trabalho.

Perante o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, por exemplo, temos várias decisões a respeito da discriminação racial do trabalhador, podendo ser citada, a título de exemplo, aquela proferida em processo originário da 6ª Vara do Trabalho de Campo Grande - MS, na qual se reconheceu que o trabalhador foi discriminado em razão da cor, nos seguintes termos:

**ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INTELECÇÃO DO ART. 114 DA CARTA DE 1988** – Em que pese o entendimento jurisprudencial do Colendo Superior Tribunal de Justiça, no sentido de que compete à Justiça Comum estadual processar e julgar ações indenizatórias propostas com o intuito de reparar danos decorrentes de agressões verbais promovidas no ambiente de trabalho, quando estas são imputadas à autoria de colega com o qual não há relação de subordinação, se a agressão foi levada a cabo no seio e em razão da relação de trabalho, a lide continua a ter como causa de pedir, embora remota, a relação laboral sem a qual não agressão teria

ocorrido. Portanto, inserida na hipótese constante do inciso I do art. 114 da Carta da República. **2. INJÚRIA RACIAL. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL DISCRIMINATÓRIO CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM SOLIDARIEDADE COM O AGRESSOR** - Atos de agressão e discriminação com conotação racista advindos de colega de trabalho agride de forma inadmissível a dignidade humana do trabalhador, caracterizando a figura do assédio moral horizontal discriminatório que, como variante do assédio psicológico, é caracterizado por conduta não desejada no ambiente laboral ou em conexão com o trabalho, vinculada a qualquer circunstância pessoal de origem, raça, orientação sexual, idade, compleição física entre outras, com o propósito ou efeito de criar um entorno intimidatório, hostil, discriminatório ou degradante, provocando lesão a direitos inerentes à dignidade humana. Se, mesmo tendo plena ciência da conduta do empregado, o empregador se omite em adotar medidas preventivas ou de punição do agressor, deve ser responsabilizado em solidariedade com este pelos danos sofridos pela vítima. Intelecção do previsto nas normas constantes dos arts. 1º, inciso IV, e 5º, inciso X, da Carta de 1988, e 186 e 932, inciso III, do Código Civil, devendo a indenização ser arbitrada tomando-se em consideração o critério de proporcionalidade que leve em consideração a gravidade da conduta e da lesão e eventual contribuição da vítima, de forma a que, pedagogicamente, sirva de exemplo e estímulo a inibir prática de novos ilícitos. Recurso parcialmente provido (Proc. 0024442-33.2014.5.24.0006-RO, Rel. Des. Francisco das C. Lima Filho<sup>20</sup>).

---

<sup>20</sup> *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região*. Campo Grande - MS: 2016.

Vale citar, ainda, exemplificativamente, as seguintes decisões do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do tema da discriminação nas relações:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA VÍTIMA DE TRATAMENTO PEJORATIVO DIFERENCIADO EM RAZÃO DA COR DA PELE. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO DE R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS) PARA R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). O Regional, apesar de adotar o entendimento de que a reclamante sofreu injúria racial em seu ambiente de trabalho, reduziu a indenização por danos morais arbitrada na sentença para a quantia de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). A reclamante entende que esse valor não é suficiente para reparar o dano moral por ela sofrido e, por isso, pugna pela reforma da decisão recorrida, com vistas a aumentar a quantia ali fixada. No caso, é indene de dúvidas que a reclamante foi vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele, e que 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". Ficou expressamente consignado, na decisão recorrida, que "(...) as testemunhas da reclamante são uníssonas no sentido de que a mesma também era constantemente chamada de "neguinha" pela funcionária Bete, e em que pese tal fato não tenha sido reconhecido pelas testemunhas da ré, é presumível que os mesmos efetivamente ocorreram, considerando que a funcionária Bete teve idêntico comportamento em relação a uma outra colega, sendo classificada por todos como de temperamento forte". Desse modo, ante a gravidade do fato ocorrido nas dependências da reclamada e levando-se em consideração que as atitudes tomadas pela empregadora não foram aptas a impedir a reiteração dessa conduta

antijurídica, entende-se que, de fato, o valor da indenização por danos morais arbitrado pelo Regional deve ser elevado. Nesse contexto, em atenção ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), consubstanciando-se em valor módico, o que afronta ao artigo 944 do Código Civil. Assim, ora se arbitra o valor de R\$ 20.000,00 para a indenização cabível à reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 65500-25.2011.5.17.0003 Data de Julgamento: 09/09/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

Essa preocupação também existe em outros Tribunais Regionais do Trabalho, como se vê da seguinte decisão do TRT da 3ª Região:

EMENTA: DANO MORAL. OFENSA VERBAL. RACISMO. A conduta do empregador que permitiu fosse a reclamante alvo de apelidos com conteúdo racista ("negona" e "macaca") revelam evidente intenção de depreciar a empregada por motivo racial, de modo a violar os artigos 3º, IV, e 5º, caput, ambos da Constituição da República. A manifestação depreciativa, inclusive, ofende a dignidade e a honra subjetiva da trabalhadora, circunstância bastante para configurar o dano moral. O C. TST já se manifestou sobre o tema, reconhecendo o dano moral em caso semelhante ao apreciar o processo RR - 101100-94.2001.5.04.0561 Julgamento: 10/08/2005, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Publicação: DJ 26/08/2005. (TRT da

3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000775-13.2010.5.03.0145 RO; Data de Publicação: 24/05/2011; Disponibilização: 23/05/2011, DEJT p 131; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Alice Monteiro de Barros; Revisor: Paulo Roberto de Castro).

Como se vê, a Justiça do Trabalho está atenta para o problema da discriminação racial no campo das relações laborais, tendo demonstrando o total repúdio sobre essa forma da discriminar o trabalhador e que deve servir de alerta para empresários e empregadores que ainda têm esse tipo de condenável comportamento para que mudem de postura e passem a tratar seus empregados com o devido respeito e a consideração devida independentemente da cor ou da origem étnico-racial, pois todos são dignos de respeito e como disse Martin Luther King, as pessoas não devem ser julgadas pela cor da pele ou por suas escolhas ou opções sexuais - dizemos nós -, mas pelo seu caráter e qualidades e capacidades morais e profissionais.

#### **4. Conclusão**

O presente artigo longe de pretender esgotar o tema da discriminação nas relações de trabalho em razão da cor ou da origem étnico-racial do trabalhador, pretendeu apenas trazer à discussão e à reflexão um tema que passou a ser debatido pela sociedade não apenas no Brasil, mas praticamente em todos os países democráticos, a partir da morte do norte-americano George Floyd que terminou despertando uma certa consciência quanto a gravidade desse tipo de discriminação, mas e ao mesmo tempo, tem revelado um sentimento racista de parte de alguns que ainda acham, equivocadamente, que existem pessoas superiores e inferiores em razão da cor, como tem sido mostrado pela mídia quase todos os dias revelando casos de violência racial aqui e alhures e mesmo assassinatos como

ocorreu com cidadão João Alberto em Porto Alegre, a evidenciar a necessidade do fortalecimento dos movimentos pela igualdade racial, pois não se justifica que em pleno século XXI ainda existam racistas entre nós.

Por isso, parece acertado o alerta de Boaventura Souza Santos<sup>21</sup> no sentido de que:

Temos no direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

E tratar o trabalhador de forma discriminatória, negando-lhe direitos apenas em razão da cor ou da origem racial, além de constituir uma conduta tipificada na Lei Penal, é uma forma insidiosa e cruel de negar a essa pessoa a sua própria dignidade enquanto ser humano portador de direitos.

Foi isso o que pretendemos com este modesto artigo: fazer compreender que todos, com suas diferenças e afinidades, têm o direito de ser tratados com o mesmo respeito e a consideração devida, para que não sejam inferiorizados e com isso se evite alimentar e reproduzir a violência. Afinal, *"Ninguém nasce odiando o outro pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar"* (Nelson Mandela<sup>22</sup>).

---

<sup>21</sup> Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/MTEzNTEsNw>>. Acesso em 23.9.2020.

<sup>22</sup> Da autobiografia *"O longo caminho para a liberdade"*, 1994). 4.

É pois, preciso aprender e ensinar a amar nossos semelhantes independentemente da cor ou da origem ou de qualquer outra diferença que eles possam ter.

### Referências

- ARENDDT, Hannah. **Origens do Totalitarismo-Antissemitismo, Imperialismo, Totalitarismo**. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989;
- ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen Livros, 2019;
- DANTAS SILVA, Jacegurara. **O Ministério Público e a Violência contra a Mulher. Do Fator Gênero ao Étnico-Racial**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018;
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteção contra discriminação na relação de emprego*. In: Discriminação. Márcio Túlio Viana et al (Coord.). São Paulo: LTr, 2000;
- ERMIDA URIATE, Oscar. *Protección, igualdad, libertad y no discriminación*. In: Revista de Derecho Laboral. Montivideu: n. 241, ene./marc.2011;
- GOMES, Lauretino. **Escravidão**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019;
- LOPES BRITO, Otávio. A Questão da Discriminação no Trabalho, *Rev. Virtual Casa Civil*, v. 2, n. 17, outubro 2000. Disponível em: <<https://wwwrevistavirtualdacasacivil>>;
- NEITZSCHE, Friedriche. **Humano demasiado humano**. São Paulo: TRD. De Paulo César de Souza, 2011;
- SOUSA SANTOS, Boaventura. **A Cruel Pedagogia do Virus**. Coimbra: Almedina, 2020;
- VIANA, Marcio Túlio. *Os Dois Modos de Discriminar: Velhos e Novos Enfoques*. In: Discriminação. VIANA, Márcio Túlio et al. (Coord.). São Paulo: LTr, 2010.

### SITIOS

<<https://www2.ufjf.br/noticias/2020/06/02>>.

<<https://noticias.uol.com.br/ultimas>>

<<https://br.pinterest.com/pin/42995371433842518>>;

<<noticias/agencia-estado/2020>>.