

RACISMO RECREATIVO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

RECREATIONAL RACISM IN LABOR RELATIONS: CASE LAW ANALYSIS IN REGIONAL LABOR COURTS

Sonilde Kugel Lazzarin¹
Halandra Araujo Ferreira²

RESUMO: O artigo busca compreender como o racismo recreativo é identificado nos casos sobre discriminação racial nos cinco maiores Tribunais Regionais Trabalhistas do país, quais sejam: o TRT-1 (RJ), o TRT-2 (SP), o TRT-3 (MG), o TRT-4 (RS) e o TRT-15 (SP). O racismo recreativo tem como característica o uso de humor racista como prática discriminatória. O conceito foi desenvolvido por Adilson José Moreira, no livro *Racismo Recreativo* e inserido na legislação através da Lei nº 14.532. Com o fim de investigar a questão, foram analisadas decisões no período entre 10/07/2019, publicação da obra, até 11/01/2023, promulgação da lei. Como procedimento metodológico, a pesquisa empregou a análise jurisprudencial qualitativa e quantitativa.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Discriminação Racial. Racismo Recreativo.

ABSTRACT: This article seeks to understand how recreational racism is identified in cases of racial discrimination within the five largest Regional Labor Courts (TRT) in Brazil: TRT-1 (RJ), TRT-2 (SP), TRT-3 (MG), TRT-4 (RS), and TRT-15 (SP). Recreational racism is characterized by the use of racist humor as a discriminatory practice. The concept was developed by Adilson José Moreira, in the book "Racismo Recreativo" and incorporated into legislation through Law 14,532. The issue is investigated through an analysis of the regional rulings in the period between 10 July 2019, the date of publication of the aforementioned book, until 11 January 2023, the date the law was enacted. This work's methodological procedure was qualitative and quantitative jurisprudential analysis.

KEYWORDS: Labor Law. Racial Discrimination. Recreational Racism.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – O contexto histórico brasileiro; 2.1 – Democracia racial; 2.2 – Preconceito racial; 2.3 – Racismo e racismo recreativo; 2.4 – Discriminação racial; 3 – Discriminação racial na legislação trabalhista; 4 – Análise da jurisprudência; 4.1 – Resultados; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas. 7 – Anexo.

-
- 1 Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); doutora em Direito e pós-doutorado em Democracia e Direitos Humanos pelo Human Rights Centre – Ius Gentium Conimbrigae – Coimbra, Portugal; advogada; acadêmica titular da Cadeira nº 30 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho; pesquisadora na área de direitos humanos (direitos sociais e antirracismo); coordenadora do Grupo de Pesquisa "Trabalho e Capital" e do Núcleo Antirracista da UFRGS. Lattes: 0586605585325651. Orcid: 0000-0002-4962-5488. E-mail: sonildelazzarin@gmail.com.
 - 2 Mestranda em Direito Internacional Público e bacharela em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); pesquisadora bolsista vinculada à Capes; integrante do Núcleo de Pesquisa Antirracismo da Faculdade de Direito da UFRGS. Lattes: 5343187617880854. Orcid: 0009-0001-0669-8388. E-mail: halandra@outlook.com.

1 – Introdução

O racismo recreativo é uma estratégia política e cultural que tem como aspecto principal o uso do humor racista. O termo foi desenvolvido na obra *Racismo Recreativo*, de Adilson José Moreira, publicado em 10 de julho de 2019 e inserido no ordenamento jurídico brasileiro recentemente, em 11 de janeiro de 2023, através da Lei nº 14.532. O novo diploma legal estabeleceu o contexto recreativo como causa de aumento da penalidade, bem como equiparou os crimes de injúria racial e racismo.

Considerando-se o racismo recreativo como uma forma de discriminação racial, sendo esta prevista na Convenção nº 111 da OIT e reproduzida na Constituição Federal e legislação ordinária brasileira, o presente estudo tem como objetivo geral compreender como se manifesta a prática recreativa no âmbito trabalhista. Sendo assim, com o fim de atender o objetivo desta pesquisa, realizou-se análise jurisprudencial nos cinco maiores tribunais regionais trabalhistas do país, quais sejam: o TRT-1 (RJ), o TRT-2 (SP), o TRT-3 (MG), o TRT-4 (RS) e o TRT-15 (SP), no período de 10/07/2019 – data de publicação da obra de Moreira – até 11/1/2023 – data da publicação da nova lei antidiscriminatória. O problema da pesquisa baseou-se na seguinte questão: Como o racismo recreativo é identificado nos casos que versam sobre discriminação racial no âmbito trabalhista?

A partir do contexto histórico, analisa-se o processo de formação da sociedade brasileira com enfoque na transição do trabalho forçado para o trabalho livre, sendo a realidade do ex-escravizado o alicerce do presente estudo. No mesmo sentido, examinam-se brevemente os conceitos: mito da democracia racial, preconceito, racismo e a discriminação racial, na medida em que atuam como conceitos norteadores, pois possibilitam o surgimento de um debate acadêmico no sentido de mitigar os impactos sociais do racismo no âmbito laboral, o que sustenta a pertinência da abordagem ofertada. No que se refere à justificativa da pesquisa, considera-se o momento atual de debates sobre as relações étnico-raciais contemporâneas no Brasil, bem como suas causas e efeitos no mundo do trabalho.

Vale pontuar que esta pesquisa delimitou-se ao exame da discriminação racial referente à população negra, composta de indivíduos pretos e pardos, sem contemplar outras minorias sociais.

2 – O contexto histórico brasileiro

Historicamente, a expansão do sistema colonial europeu no século XVI impôs ao imaginário coletivo global a ideia de raça como um elemento que organiza a sociedade a partir do entendimento de que existiria um sujeito superior

e universal – o europeu – e outros indivíduos inferiores e específicos. Desta forma, os europeus também viam a colonização como um dever, invocando a falácia da missão civilizatória do Ocidente (BENTO, 2022, p. 27). Assim, o discurso foi usado como elemento justificador da escravização do povo africano, o que repercutiu no conceito de raça e a sua hierarquização a nível mundial (MUNANGA, 2009, p. 33).

Nesse contexto, os tempos da escravidão africana no Brasil perduraram nos séculos XVI ao XIX, tendo iniciado aproximadamente no ano de 1530, após o processo exploratório inicial do pau-brasil, que se deu com a utilização da mão de obra indígena (NASCIMENTO, 2016, p. 57). Os portugueses objetivavam a expansão econômica da colônia por meio do cultivo do açúcar e a extração do ouro e, assim, introduziram a mão de obra escravizada por meio da utilização dos indivíduos capturados na África Central e Ocidental, que desembarcavam dos navios em condições precárias e desumanas (FURTADO, 2013, p. 62). Esta prática resultou no domínio colonial por mais de três séculos e meio, edificando o regime escravagista na sociedade.

É importante frisar que, do mesmo modo que a população indígena se opôs à colonização, a literatura aponta que houve resistência por parte do povo negro escravizado durante todo o período de exploração colonial. O trabalho forçado ocasionou a formação de quilombos nos locais que se beneficiaram da mão de obra escravizada. O quilombo é definido por Abdias do Nascimento (f. 23/5/2011) como a unidade de resistência, que reunia africanos que escapavam das senzalas. Era nos quilombos que ocorriam os acolhimentos à população negra e seus descendentes, bem como se articulavam os movimentos de independência, insurreições e rebeliões contra o domínio colonial e imperial. A título exemplificativo, Abdias destaca a República dos Palmares, localizada na região da Serra da Barriga, em que hoje se encontra o Estado de Alagoas. De acordo com os dados históricos analisados pelo autor, entre 1630 e 1697, o quilombo dos Palmares reuniu o contingente superior a 30 mil pessoas entre homens, mulheres e crianças (NASCIMENTO, 2016, p. 71). Ademais, o autor ressalta que a participação do povo negro e seus descendentes é constatada também em movimentos políticos ao longo do tempo, como na Conjuração dos Alfaiates, ocorrida na Bahia em 1798, que buscava a independência do país.

Com a proclamação da independência política do Brasil em 1822 houve a elaboração da primeira Constituição pátria, tendo sido outorgada em 1824 pelo Imperador Dom Pedro I, estabelecendo-se uma monarquia constitucional, hereditária e vitalícia. Vale destacar que a Carta Magna não instituiu nenhum direito trabalhista e apresentava como principal aspecto a igualdade de todos perante a lei (ROCHA, 2021, p. 31). Nesse contexto, a imensa maioria da população escravizada não era considerada cidadã brasileira, nem sequer possuía direitos básicos, visto que este privilégio era concedido constitucionalmente

apenas aos brancos e a alguns grupos de ex-escravizados (GOMES, 2022, p. 97). E ainda, esta Constituição aboliu as corporações de ofício no Brasil; isto é, organizações profissionais que tinham o objetivo de centralizar a representação dos trabalhadores, mediante a oferta de serviços, com ou sem remuneração, bem como através do ensino dos ofícios manufatureiros – como carpinteiros, marceneiros, barbeiros, pintores e sapateiros. Além disso, o fim das corporações de ofício acarretou mais opções de prestação de serviço no período, o que demonstrou inspiração no modelo industrial europeu, de forma que os brasileiros “adequavam seu liberalismo econômico à manutenção das relações escravistas de produção” (CUNHA, 2000, p. 56).

Posteriormente, foi editada a primeira lei brasileira considerada como pioneira no que diz respeito às relações de trabalho, a Lei de 1830, que regulamentou o contrato por escrito sobre a prestação de serviços feitos por brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Império (ABREU, 2005, p. 23). O art. 7º impedia a celebração de contratos com a massa trabalhadora negra que chegasse ao país após a sua promulgação, sinalizando, a partir de então, um processo de marginalização desse grupo pela oligarquia governante (GONZALEZ, 2020, p. 218).

Embora tenha se tornado independente de Portugal, o período Imperial deu continuidade à lógica anterior de país colônia na medida em que a população escravizada era considerada como combustível econômico e a sociedade entendia que a Abolição ocasionaria o empobrecimento dos proprietários (FURTADO, 2013, p. 63). Dessa maneira, somente em razão das exigências do mercado econômico internacional e do Congresso de Viena, em 1815, que houve a celebração da convenção entre Portugal e Inglaterra sobre a extinção do tráfico negreiro, o que ocasionou no Brasil a promulgação da Lei Eusébio de Queirós, em 1850, a qual tinha como objetivo os mesmos termos. Na prática, a legislação não foi efetiva em razão da ausência de fiscalização e do interesse dos senhores cafeeiros pela mão de obra escravizada, que se encontrava em expansão no referido período, o que mantinha a indispensabilidade do trabalho escravizado na configuração social e econômica da época (GOMES, 2022, p. 100). Assim, a lei serviu como a primeira etapa em busca da Abolição, porém, a exploração laboral forçada perdurou por mais de três décadas.

Outrossim, é possível visualizar, a partir dos discursos parlamentares proferidos na época, a preocupação burguesa com uma eventual crise econômica advinda da extinção da escravidão. A exemplo, o Parecer de 24 de maio de 1870, referente ao projeto de lei, com tramitação na Câmara dos Deputados, em que foi tratado sobre a gradual substituição da mão de obra forçada pelo trabalho livre (LAZZARIN, 2006, p. 106):

“No Brasil, a única, porém grande dificuldade que há de vencer, é aliar os legítimos interesses da riqueza pública e particular com as medidas indispensáveis para preparar a extinção gradual do elemento servil, substituir as forças produtivas que ele atualmente ministra a mais importante indústria do país pelo trabalho livre e facilmente acessível aos nossos agricultores; mudar a condição do escravo para a de colono sem prejuízo do direito de propriedade, e sem abalo da agricultura: promover, enfim, a imigração por meio de atrativos eficazes que garantam bem-estar dos estrangeiros que vieram auxiliar a grande obra de regeneração e progresso que vamos empreender.”³

Por outro lado, Alberto Guerreiro Ramos (f. 6/4/1982) apontou que, na década de 1870, afloravam questões conflituais no núcleo das instituições da sociedade, bem como se delinearam forças produtivas baseadas em dinâmicas de mão de obra não escravizada e de estímulo à industrialização em detrimento do setor latifundiário, tendo em vista o crescente contingente de indivíduos livres que se encontrava sem possibilidade de exercer atividade laboral (RAMOS, 1995, p. 81). Os dados históricos da época apontam que, em 1872, havia 38,1% de brancos; 47,7% de negros, mulatos e indígenas livres e 15,2% de negros escravizados em todo território nacional (BERTÚLIO, 2019, p. 28). Neste cenário, surgiram as primeiras organizações operárias na Cidade do Rio de Janeiro: a Liga Operária em 1870 e a União Operária em 1880, de sorte que o Direito do Trabalho ganhava os seus primeiros contornos (ABREU, 2005, p. 24). Este fato foi confirmado alguns anos depois, com o fim do período escravagista, uma vez que a doutrina aponta o surgimento da disciplina trabalhista pátria a partir da promulgação da Lei Áurea.

“Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter jus-trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo jus-trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.” (DELGADO, 2019, p. 126)

3 *A Abolição no Parlamento (1823-1888): 65 anos de lutas*. Apresentação do presidente José Sarney. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Secretaria de Especial de Editoração e Publicações, 2012. v. I. p. 355. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/243294>. Acesso em: 26 abr. 2023.

Entretanto, em que pese a participação ativa dos escravizados tenha estabelecido o desenvolvimento econômico nos mais de três séculos e meio de regime de trabalho forçado, a data 13 de maio de 1888 – assinatura da Lei Áurea, nº 3.353, pela princesa Isabel, que formalizou a abolição da população escravizada – produziu garantias apenas para uma parte da sociedade brasileira.

“No Brasil, o fato de que o regime escravocrata foi – e ainda é – a base estrutural do capitalismo brasileiro, cuja economia era voltada para o abastecimento de matéria-prima das economias capitalistas industriais europeias, é quase silenciado nas descrições sobre o desenvolvimento das lutas dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras e da construção do Direito do Trabalho.” (GOMES, 2019, p. 296)

A mudança do trabalho escravo para o trabalho livre no país ocorreu juntamente ao argumento de que este contingente de trabalhadores não apresentava capacidade para exercer atividade livre em favor da mão de obra do imigrante europeu em todos os segmentos da sociedade (BERTÚLIO, 2019, p. 28). Este fato restou viabilizado anteriormente à Abolição, a partir da promulgação da Lei de Terras, nº 60, em 1850, assinada por Dom Pedro II, que apresentou como estratégia o financiamento da viagem e distribuição de cotas de terras para o imigrante sob a condição de retribuir através da sua força de trabalho. Assim, os imigrantes foram gradualmente inseridos no processo produtivo como trabalhadores livres aptos para toda e qualquer atividade laboral (MOURA, 2020, p. 87).

Diversamente, o dia seguinte à Abolição não ofereceu qualquer política pública para inclusão da população negra na sociedade, de modo que este fato refletiu em diversos problemas para o ex-escravizado e, conseqüentemente, ocasionou o distanciamento do trabalho livre. Aos negros, restava apenas o trabalho na lavoura nos mesmos moldes forçado e ainda a situação não era favorável, pois necessitavam de sustento e os fazendeiros precisavam de mão de obra barata em seus plantios (GOMES, 2022, p. 516). Logo, os contratos de trabalho firmados após a Abolição apresentavam péssimas condições salariais, o que se tornou obstáculo de sobrevivência do negro.

Deste modo, olhar para o passado histórico do Brasil auxilia na compreensão de que a configuração do mercado de trabalho contemporâneo remete às características do processo de construção da nação, da qual tem como aspecto particular o abandono da população negra pelo Estado no pós-abolição (SANTOS, 2001, p. 79). Nesse contexto, somado ao legado da escravidão houve a disseminação do mito da democracia racial, plano de fundo que criou barreiras de desenvolvimento e efetividade das legislações antidiscriminatórias no país.

2.1 – Democracia racial

O mito da democracia racial teve como precursor Gilberto Freyre (f. 18/07/1987). Em suma, na obra *Casa Grande e Senzala*, de 1933, foi teorizada pela primeira vez de forma explícita a perspectiva de análise de que negros e indígenas contribuíram para a construção do país (FURTADO, 2013, p. 70).

Embora a tese tenha sido pautada com base em um fator real, a pesquisa apresenta imprecisões interpretativas. Em suma, há uma visão romantizada da forma como se deu a mestiçagem e a escravidão durante os três séculos e meio de trabalho forçado. A premissa resultou na afirmação de Gilberto Freyre sobre a convivência harmônica entre a população branca e negra e a exaltação da mestiçagem – composta pelo negro, branco e o indígena. Esta visão distorcida dos fatos pode ser visualizada em diversas passagens da obra de Gilberto Freyre. Ilustrativamente, o autor sustentou que a população negra ostentava naturalmente alegria e que este fato poderia ser presenciado durante o exercício do trabalho forçado.

“Nos engenhos, tanto quanto nas plantações como dentro de casa, tanques de bater roupa, nas cozinhas, lavando roupa, enxugando prato, fazendo doce, pilando café; nas cidades, carregando sacos de açúcar, pianos, sofás de jacarandá de ioiôs brancos – os negros trabalhavam sempre cantando: cantos de trabalho, tanto quanto os de xangô, os de festa, os de menino pequeno, encheram de alegria africana a vida brasileira.” (FREYRE, 2003, p. 551)

Dentre os estudiosos que analisaram criticamente a teoria de Gilberto Freyre, destaca-se a contribuição de Kabengele Munanga. Para o referido estudioso, a obra em questão desconsidera aspectos importantes da configuração da sociedade brasileira, como a hierarquia existente entre senhores e escravizados. Ocultando-se, assim, as desigualdades raciais e sociais decorrentes dessa dinâmica.

“O mito da democracia racial, baseado na dupla mestiçagem biológica e cultural entre as três raças originárias, tem penetração muito profunda na sociedade brasileira: exalta a ideia de convivência harmoniosa entre indivíduos de todas as camadas sociais e grupos étnicos, permitindo às elites dominantes dissimular as desigualdades e impede os membros de comunidades não brancas de terem consciência dos sutis mecanismos de exclusão da qual são vítimas na sociedade. (...) encobre conflitos raciais, possibilitando a todos se reconhecerem como brasileiros e afastando das comunidades subalternas a tomada de consciência de suas características culturais que teriam contribuído para a construção e expressão de uma identidade própria.” (MUNANGA, 2020, p. 83)

No mesmo sentido, Clóvis Moura (f. 23/12/2003) sinalizou que a democracia racial desenvolvida por Freyre não apresentava embasamento científico adequado. Na medida em que manipulava a realidade experimentada pela sociedade brasileira, Gilberto Freyre classificava os escravizados como meros objetos, bem como interpretava o período escravagista com base em aspectos que contribuíram para o apagamento das práticas desumanas cometidas pelos senhores durante a exploração.

“Para poder traçar convincentemente esse panorama idílico, Freyre usou de um recurso muito hábil: transformou a escravidão doméstica, da mucama, da Mãe Preta e dos pardos, filhos de senhores-de-engenho e escravas brincando à sombra da casa-grande, como sendo o quadro representativo da escravidão no Brasil. Esqueceu-se, deliberadamente, ou retratou de forma atenuada e/ou deformada, da escravidão dos eitos dos engenhos com escravos trabalhando dia e noite, perdendo dedos e mesmo braços na moagem da cana, sendo torturados, espancados pelo feitor, colocados no tronco e mesmo assassinados. Esqueceu-se de toda uma legislação repressora dos institutos de suplício criados e constantemente usados. (...) Esqueceu-se do enorme número de suicídios, dos escravos que fugiam e eram castigados, muitas vezes mortos ao serem açoitados, especialmente se era chefe de quilombo. Esqueceu-se do verdadeiro quadro da escravidão em nosso país.” (MOURA, 2021, p. 108)

Pontua-se também que houve a marginalização da população negra após a Abolição, ocasião em que restou sem trabalho, forma de sustento e desprovida de qualquer amparo social e legislativo. Nesse contexto, a obra de Gilberto Freyre delineou uma distorção da realidade do povo negro e criou condições para a realização dos projetos políticos em prol da burguesia dominante (MUNANGA, 2020, p. 35). Concomitantemente ao trabalho de Gilberto Freyre, restou promulgada a terceira Constituição brasileira, em 1934, estabelecendo princípios como a dignidade da pessoa humana – ocasião em que houve a introdução da questão racial – e direitos trabalhistas. No entanto, o mesmo diploma legal privou o voto e eleição de analfabetos e mendigos, de modo que é preciso ter em vista que eram as pessoas negras quem se enquadravam majoritariamente neste marcador social (BERTULIO, 2019, p. 138).

“No final do século XIX e início do XX e, ainda, durante a República Velha, o Brasil vivencia fortes crises econômicas, encontrando-se em situação turbulenta, ensejada pelos seguintes fatores sociais: (i) abolição da escravatura (por meio da Lei Áurea); (ii) entrada de imigrantes (principalmente após a 1ª Guerra Mundial); (iii) industrialização incipiente e crescente; (iv) alto índice de desemprego; e (v) salários baixos e muitas manifestações sociais contra a situação vivenciada. Fatores estes que somados à conjuntura promíscua da política oligárquica que dominou

os espaços da vida institucional brasileira ao longo de todo o período da chamada República Velha, colapsada com o movimento revolucionário de 1930, resultou na promulgação da Constituição de 1934.” (ROCHA, 2021, p. 33)

Portanto, o cenário econômico nos anos que sucederam a Lei Áurea propiciou o alastramento do mito da democracia racial como estratégia e força política de desenvolvimento social (ORTIZ, 1994, p. 40). Na medida em que no âmbito internacional as legislações avançavam no sentido de coibir as ações derivadas do preconceito racial, do racismo e da discriminação racial, o ideal visava ao apagamento do passado escravagista para justificar a ausência de proteção constitucional e o desamparo social originado após a Abolição.

2.2 – Preconceito racial

O mito da democracia racial teve como pano de fundo a afirmação de que não existia preconceito racial na sociedade brasileira. Entretanto, a fim de desmistificar a teoria em questão, Oracy Nogueira (f. 16/2/1996) centrou os seus estudos nas características específicas da formação da sociedade brasileira a partir do histórico do trabalho forçado em que foi submetida a população negra, o que serviu como argumento balizador para traçar uma definição acerca do preconceito racial.

“Considera-se *preconceito racial* a disposição desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de *raça* se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de *marca*; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de grupo étnico para sofrer as consequências do preconceito, diz-se que é de *origem*.” (NOGUEIRA, 2006, p. 292)

O pesquisador comparou as dinâmicas do regime escravista brasileiro e estadunidense, uma vez que o contexto dos Estados Unidos era utilizado como parâmetro de crueldade; e o contexto brasileiro era tido como brando, o que foi reforçado através do mito da democracia racial. Assim, o autor nomeou como preconceito de marca a maneira como o fenômeno se manifestava no Brasil, tendo em vista que se pensava que os indivíduos eram preteridos no país tão somente pelo fenótipo. Entretanto, o autor apontava uma possibilidade de que as pessoas transitassem socialmente mesmo sendo de pele negra, desde que apresentassem outras características, por exemplo, grau de instrução, relações de amizade e condições financeiras (NOGUEIRA, 2006, p. 293).

Quanto ao caso estadunidense, o estudo de Oracy Nogueira foi elaborado na vigência das leis segregacionistas, isto é, *One Drop Rule* – lei uma gota de sangue. Segundo esse entendimento, nos Estados Unidos, o preconceito ocorria independente de qualquer outro fator, não sendo possível o deslocamento social, pois o preconceito de origem remetia à ancestralidade. Ou seja, bastava o parentesco com o negro para que o indivíduo fosse discriminado (MIRANDA, 2022, p. 55). Por isso, segundo a perspectiva do autor, o preconceito racial não se deu de forma menos intensa no Brasil quando comparado ao cenário mundial e, sim, de maneira diferente e contextual, conforme as características da formação da sociedade brasileira.

Ocorre que o preconceito racial, como um fenômeno dinâmico, tem sido denunciado fortemente em ambos os países. Então, não se pode afirmar na atualidade que o racismo nos Estados Unidos permanece tão somente com base na genética e no Brasil através do fenótipo. Nesse sentido, as colaborações trazidas por Oracy Nogueira serviram para desconstruir o mito da democracia racial, porém, de acordo com Jorge Hilton de Assis Miranda (2022, p. 19), tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, o preconceito racial tem como parâmetro o fenótipo associado também à condição social do indivíduo.

Dessa maneira, hoje o preconceito racial pode ser definido como a conduta expressada com base nos estereótipos de um determinado grupo racializado, sendo que este julgamento pode ou não resultar em práticas discriminatórias (ALMEIDA, 2021, p. 32). O preconceito racial incide, assim, quando um indivíduo ou grupo sofre uma atitude negativa por parte de alguém que tem como padrão de referência o seu grupo racial (SANTOS, 2001, p. 108).

2.3 – Racismo e racismo recreativo

O racismo é definido como um sistema de discriminação que tem como foco a raça e se manifesta “por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (ALMEIDA, 2021, p. 32). O termo carrega consigo mais de uma definição, sendo que a literatura nacional classifica o fenômeno através de três teorias principais: o racismo individual, o racismo estrutural e o racismo institucional. A partir disso, os demais conceitos podem ser definidos como variações que surgiram de acordo com as especificidades de cada fenômeno, uma vez que o racismo atua de maneira dinâmica.

A noção individualista age como uma espécie de patologia ou anormalidade, na medida em que “não haveria sociedades ou instituições racistas, mas sim indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo (ALMEIDA, 2021, p. 43). O ponto de vista individual está relacionado com a ideia errônea de que a prática tem caráter psicológico e não político como nas demais concepções. O

racismo estrutural se manifesta a partir da constatação de que o racismo é um eficiente sistema de opressão⁴. Ou seja, ao invés de ser uma anormalidade da sociedade, é aquilo que está em todos os lugares e é disseminado pelas estruturas de poder (SANTOS, 2022, p. 14). Nesta dimensão, o racismo é capaz de mudar as suas formas discursivas sem necessariamente mudar as relações de poder – por exemplo, expressões racistas – mas as relações de poder e opressão que sustentam esses procedimentos não se transformam.

O racismo institucional é a categoria de comportamento humano que não diz respeito aos comportamentos individuais, pois resulta do funcionamento das instituições “que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça” (ALMEIDA, 2021, p. 39). Ocorre dentro das instituições, isto é, dentro da lógica do poder público – Estados e governos – e instituições privadas do segmento empresarial e corporativo. Assim, o comportamento do grupo de pessoas majoritariamente brancas que atuam frente às instituições caracteriza o racismo institucional.

Este artigo tem como foco o viés recreativo do racismo desenvolvido na obra *Racismo Recreativo*, de Adilson José Moreira, na qual investiga os efeitos do humor racista disseminado por pessoas. Nota-se que a concepção recreativa se aproxima da noção institucional na medida em que há um padrão determinado para estabelecer pessoas em posições de comando e de decisão nas instituições. Logo, é importante assimilar o conceito de racismo institucional para alcançar a definição de racismo recreativo.

“Isso porque práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos. O racismo recreativo cria obstáculos significativos para a proteção legal de minorias raciais porque agentes públicos e privados se unem para reproduzir uma narrativa que almeja encobrir a

4 Muniz Sodré contrapõe a ideia de racismo estrutural na obra *O fascismo da Cor: uma Radiografia do Racismo Nacional*. Em síntese, o autor leciona que a natureza do racismo no Brasil, segundo a sua perspectiva, seria institucional e intersubjetiva, visto que, com o fim da escravidão, a forma de racismo que existia naquela estrutura foi igualmente extinta. A partir disso, a forma de racismo vigente independia dessa estrutura, uma vez que, a exemplo das leis antidiscriminatórias, em que pese a sociedade e seus indivíduos estejam proibidos legalmente de agir explicitamente como racistas, as práticas discriminatórias permanecem incidindo. Sendo assim, na visão de Sodré, o fenômeno em questão não poderia ser considerado estrutural.

natureza estruturalmente racista das instituições brasileiras.” (MOREIRA, 2020b, p. 98)

Do ponto de vista de Adilson José Moreira, o racismo recreativo é uma estratégia político-cultural enraizada na sociedade brasileira que tem como aspecto principal o humor racista. Segundo o autor, a noção recreativa possibilita que o contingente branco e as instituições perpetuem através do humor, de modo inconsciente ou consciente, o desprezo à população negra. E ainda, permite a manutenção de uma imagem socialmente positiva no sentido de que o racismo expressado através do humor apresenta um carácter “benigno”.

“O racismo recreativo decorre da competição entre grupos raciais por estima social, sendo que ele revela uma estratégia empregada por membros do grupo racial dominante para garantir que o bem público da respeitabilidade permaneça um privilégio exclusivo de pessoas brancas. A posse exclusiva desse bem público garante a elas acesso privilegiado a oportunidades materiais porque o humor racista tem como consequência a perpetuação da ideia de que elas são as únicas pessoas capazes de atuar como agentes sociais competentes. O racismo recreativo contribui para a reprodução da hegemonia branca ao permitir que a dinâmica da assimetria de *status* cultural e de *status* material seja encoberta pela ideia de que o humor racista possui uma natureza benigna.” (MOREIRA, 2020b, p. 95)

Entretanto, o autor explica que o racismo recreativo não possui uma natureza benigna, sendo que esta argumentação estaria pautada apenas em inviabilizar as reivindicações da população negra. Assim, na realidade, o autor entende que o viés recreativo serve como um projeto de dominação que tem como principal mecanismo de disseminação da hostilidade racial:

“(…) Esse conceito designa um tipo específico de opressão racial: a circulação de imagens derogatórias que expressam desprezo por minorias raciais na forma de humor, fator que compromete o *status* cultural e o *status* material dos membros desses grupos. Esse tipo de marginalização tem o mesmo objetivo de outras formas de racismo: legitimar hierarquias raciais presentes na sociedade brasileira de forma que oportunidades sociais permaneçam nas mãos de pessoas brancas. Ele contém mecanismos que também estão presentes em outros tipos de racismo, embora tenha uma característica especial: o uso do humor para expressar hostilidade racial, estratégia que permite a perpetuação do racismo, mas que protege a imagem dos brancos.” (MOREIRA, 2020b, p. 24)

Na dimensão em que Adilson José Moreira aponta, o racismo se manifesta de duas maneiras: explicitamente, a partir de expressões – “apelidos”, “piadas” e “brincadeiras” – de cunho racista, relacionados aos estereótipos negativos sobre a população negra; e também através de microagressões, isto é, atos sutilmente

racistas, como o preterimento, o tratamento diferenciado e a exclusão, que são expressos na forma de interação social (BEGA; FERNANDES, 2022, p. 206).

Complementar a isso, o estudo de Adilson José Moreira sobre o racismo recreativo elucida que no âmbito laboral, área de análise do presente artigo, o humor racista ocorre de forma marcante “frequentemente com a convivência ou a participação dos empregadores” (MOREIRA, 2020b, p. 20). De acordo com o autor, a concepção recreativa tem uma grande incidência no ambiente de trabalho, através de práticas aparentemente neutras, mas que refletem ou perpetuam o efeito de discriminação praticada no passado.

À vista disso, importante frisar que, a partir das decisões judiciais que utilizaram a noção recreativa como argumento de defesa, o autor selecionou casos judiciais envolvendo a questão, o que inspirou o presente trabalho a investigar de que forma o racismo recreativo se manifesta nos casos de discriminação racial nos cinco principais tribunais regionais trabalhistas do país.

2.4 – Discriminação racial

Entende-se como discriminação “categorizar pessoas ou situações a partir de uma característica para atribuir a elas algum tipo de consequência” (MOREIRA, 2020a, p. 326). É importante salientar que preconceito racial, racismo e discriminação são elementos distintos, uma vez que a discriminação é o ato de manifestar o comportamento preconceituoso e racista contra um determinado indivíduo ou coletividade (SANTOS, 2001, p. 110).

“A discriminação é definida como o racismo em ato: xingamento, ação violenta ou de cerceamento, produzida por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo ou grupo composto por pessoas negras. Já o preconceito se refere a uma representação social que gera ações veladas e insidiosas por parte de um autor não identificado, e cujo prisma mais visível é o seu resultado, em geral negativo para o negro. A associação a imagens e valores negativos se projeta e se materializa em oportunidades desatendidas, portas que se fecham sem que se saiba exatamente quem tomou essa decisão e sob que bases e motivações objetivas. Na verdade, o principal impulso é o racismo, que alimenta o preconceito e a discriminação que se fazem evidentes no cotidiano do negro no Brasil.” (THEODORO, 2022, p. 20)

A definição de discriminação no âmbito jurídico contempla as dimensões direta e indireta. No que diz respeito à discriminação direta tem como orientação norteadora a igualdade de oportunidades e de tratamento expressamente prevista no texto da Declaração da Filadélfia, em 1944 (BARZOTTO, 2012, p. 35). A inibição da discriminação é, assim, uma consequência da igualdade,

pilar do regime democrático (ARAÚJO; COIMBRA, 2021, p. 161). Nesse contexto, o Direito Internacional preocupou-se em dar contornos para a disciplina e, assim, os Estados estabeleceram suas próprias regras, coibindo critérios de tratamento negativo entre indivíduos, a exemplo de raça e gênero. À vista disso, a discriminação direta é a forma originária do fenômeno, e consiste na união de quatro elementos básicos, quais sejam: a arbitrariedade, a intencionalidade, um tratamento desvantajoso e a utilização de um critério proibido por lei.

Quanto à discriminação indireta, trata-se de “uma norma ou prática institucional que tem um impacto desproporcionalmente negativo sobre um grupo vulnerável” (MOREIRA, 2020a, p. 401). Diferentemente da noção direta de discriminação, na forma indireta não há obrigatoriedade de demonstração da intencionalidade pelo discriminador, tendo em vista que a norma pode se apresentar aparentemente neutra pela pessoa ou instituição, todavia, a ação tem um efeito negativo perante um determinado grupo ou indivíduo.

3 – Discriminação racial na legislação trabalhista

Considerando a importância histórica do debate acerca da discriminação racial e seus corolários, como o preconceito racial e o racismo, a disciplina foi inserida na matéria laboral através da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, inspirada nos ideais de igualdade contidos na Declaração da Filadélfia, de 1944.

A partir desse momento, passou a ser possível responsabilizar os Estados internacionalmente em matéria trabalhista, uma vez que houve a instrumentalização da não discriminação e a igualdade como princípios fundamentais, bem como foi elevada à norma de direitos humanos, gerando obrigações *erga omnes* para todos os Estados independentemente de ratificação no direito interno de cada país (BARZOTTO, 2012, p. 47). Nesse contexto, o Comitê de Direitos Humanos da ONU, criado pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, em 1966, elegeu a não discriminação como princípio básico e geral no que tange a proteção dos direitos humanos, abrangendo tanto interesses coletivos quanto individuais. Destaca-se que a norma internacional contempla tanto a dimensão direta de discriminação quanto a forma indireta no ambiente de trabalho. O texto foi reforçado na Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, em 1965, com vigor a partir de 1969.

“‘Discriminação racial’ significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio

político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.”

Ainda no cenário internacional, a proibição da não discriminação foi consagrada no sistema latino-americano de proteção aos Direitos Humanos, na Convenção Americana de Direitos Humanos, em vigor desde 1978, seguido do Protocolo de São Salvador, no qual prescreveu também ações afirmativas para inserção da população negra no mercado de trabalho (REIS, 2012, p. 15). Esta previsão permite a adoção de procedimentos jurisdicionais perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, a fim de assegurar a efetividade dos acordos pactuados pelos países nas matérias de sua competência e proceder à condenação dos Estados pelo eventual descumprimento da norma.

Salienta-se que as normas internacionais em matéria trabalhista foram ratificadas pelo Brasil nos anos 1990 e 2000, sendo que, apenas em 2019, foram compiladas no Decreto nº 10.088. Isto é, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não previa a discriminação racial no seu projeto original de 1943 e a Constituição republicana de 1946 contemplava genericamente a igualdade de todos perante a lei e a proibição do preconceito de cor, raça, sexo ou religião (BERTÚLIO, 2019, p. 53). No âmbito ordinário, a Lei nº 1390, de 1951, Afonso Arinos, inaugurou o debate racial no país na medida em que tipificou a prática de preconceito de cor ou de raça. No entanto, o diploma legal apresentava natureza penal de baixa efetividade, uma vez que era classificado como uma contravenção penal, o que revelava penas reduzidas que não coíbiam o crime.

O avanço legal no Brasil se deu tão somente com a Constituição Federal de 1988, em seu art. 3º, inciso IV, que elencou como objetivos fundamentais pátrios a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação. É possível verificar a mesma inspiração nos demais artigos constitucionais, tais como o art. 4º, que diz respeito à proibição do racismo em nível internacional; o art. 5º, *caput*, que trata sobre o tratamento igualitário perante a lei; e o art. 7º, inciso XXX, que proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (ARAÚJO; COIMBRA, 2021, p. 165).

Por conseguinte, a Lei Federal nº 9.029/95 proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade. Na sequência, a Lei nº 9.799/99 acrescentou o art. 373-A à CLT, elencando situações objetivas para contratação, promoção e dispensa para a execução do contrato de trabalho (BARZOTTO, 2012, p. 35). Ademais, a Lei nº 12.288/2010 instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, que englobou as matérias constantes nos diplomas internacionais e nas leis esparsas internas no que se refere à discriminação racial. E ainda, a reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017, inseriu o

art. 461, § 6º, para estabelecer multa por discriminação em virtude do sexo ou etnia, por exemplo, bem como assegurou a isonomia salarial.

Finalmente, o racismo recreativo restou incluído na legislação brasileira recentemente, através da Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. O novo diploma legal acrescentou o art. 20-A como causa de aumento de um terço da penalidade “quando ocorrerem em contexto ou com intuito de descontração, diversão ou recreação”, bem como equiparou o crime de injúria racial e racismo.

4 – Análise da jurisprudência

Com a finalidade de apurar como o racismo recreativo se manifesta no ambiente de trabalho, foi efetuado levantamento jurisprudencial em relação às decisões em casos de discriminação racial contra pessoas negras proferidas pelos cinco maiores tribunais regionais trabalhistas do país, quais sejam o TRT-1 (RJ), o TRT-2 (SP), o TRT-3 (MG), o TRT-4 (RS) e o TRT-15 (SP). A pesquisa jurisprudencial se deu através do *site* dos referidos tribunais com as palavras-chave “Discriminação Racial” e “Racismo Recreativo”. O critério temporal dos casos analisados advém da data de publicação da obra de Adilson José Moreira, *Racismo Recreativo*, em 10/7/2019 até 11/1/2023, data da publicação da Lei nº 14.532, que tipificou a prática discriminatória.

Em razão disso, as decisões as quais compõem o *corpus* se situam dentro do período de 10/7/2019 a 11/1/2023. Neste período, foram localizadas no TRT-1 (RJ) 62 (sessenta e duas) decisões e identificados 08 (oito) casos sobre a questão; quanto ao TRT-2 (SP) foram localizadas 148 (cento e quarenta e oito) decisões e identificados 12 (doze) casos; no TRT-3 (MG) foram localizadas 76 (setenta e seis) decisões e identificados 6 (seis) casos; no TRT-4 (RS) foram localizadas 277 (duzentos e setenta e sete) decisões e identificados 13 (treze) casos; e no TRT-15 (SP) foram localizadas 455 (quatrocentos e cinquenta e cinco) decisões e identificados 10 (dez) casos sobre a temática, como pode ser observado na tabela anexa ao final do artigo.

Além disso, houve o descarte dos casos improcedentes e de ações específicas – como o Mandado de Segurança, a Ação Civil Pública e os Dissídios Coletivos –, bem como processos que diziam respeito a outros tipos de discriminação racial. Pontua-se que os casos trabalhistas descartados versavam sobre discriminação racial por diferença de tratamento, cobranças excessivas, padrão estético e comportamental. Logo, não se enquadram como racismo recreativo por não apresentarem o humor hostil como causa.

A partir desse procedimento, o *corpus* do presente estudo ficou composto pelo total de 49 (quarenta e nove) casos de discriminação racial no ambiente de trabalho. Assim sendo, por meio do procedimento metodológico, observaram-se

04 (quatro) situações conforme as categorias: (a) casos sobre discriminação racial que versam sobre racismo recreativo; (b) casos sobre discriminação que não versam sobre racismo recreativo; (c) casos sobre discriminação racial que mencionam nominalmente o conceito de racismo recreativo; e (d) casos sobre discriminação racial que não mencionam o conceito de racismo recreativo.

4.1 – Resultados

Conforme a pesquisa realizada no sistema dos cinco tribunais regionais trabalhistas selecionados, localizaram-se 49 (quarenta e nove) casos sobre racismo recreativo. Foram identificadas nas decisões as expressões – “apelidos”, “piadas” e “brincadeiras” – de cunho racista: “macaco”, “neguinho”, “crioulo”, “urubu”, “negro sujo”, “neguinha da roça”, “nega fedida”, “coisa de negrão”, “serviço de preto” e “preto quando não caga na entrada caga na saída”. Outras expressões podem ser encontradas na tabela “Anexo – 1”.

Registra-se que apenas uma decisão aplicou nominalmente o conceito de racismo recreativo em seus fundamentos, tratando-se do Recurso Ordinário nº 0021381-49.2020.5.04.0512, de relatoria do desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, juntamente com as desembargadoras Simone Maria Nunes e Beatriz Renck, em 9/6/2021, na 6ª Turma do TRT-4 (RS).

Vale destacar que, com o auxílio do estudo de Adilson José Moreira, foi possível constatar na jurisprudência das cortes regionais trabalhistas que o perfil de trabalhador esperado pelas empresas é o homem branco-hétero-cis, sendo que qualquer indivíduo que difere deste padrão está sujeito a práticas discriminatórias. Outro ponto que merece destaque é o fato de que o racismo recreativo reflete negativamente na estrutura laboral, uma vez que o indivíduo alvo do humor racista pode desenvolver diversos sintomas, por exemplo, insegurança, baixa autoestima e doenças psicológicas. E ainda, a prática discriminatória pode resultar na sensação de ausência de pertencimento da população negra ao ambiente laboral, bem como contribuir para o perpetuamento da invisibilidade nesse espaço⁵. Portanto, pode-se concluir que o racismo recreativo na forma de discriminação racial se manifesta através de expressões racistas que são difundidas enquanto humor cômico.

5 – Considerações finais

No Direito do Trabalho, a proibição de práticas discriminatórias assume diversas maneiras, por exemplo, através da proibição da discriminação racial,

5 Racismo e suas repercussões no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://repositorio.londrina.pr.gov.br/index.php/recursos-humanos/ddh/gtd/cafe-com-rh/131022-1/50079-material-cafe-com-rh-racismo-no-trabalho/file>. Acesso em: 14 abr. 2023.

prevista pela Convenção nº 111 da OIT e reproduzida na Constituição Federal e na legislação ordinária, conforme comentado nos tópicos anteriores. A mudança normativa, ao prever expressamente o racismo recreativo, apresenta um novo paradigma nas relações de trabalho na medida em que o cenário anterior à promulgação da lei não trazia mecanismo específico para fundamentar a modalidade no âmbito laboral, em que pese já fosse possível identificar a prática nos processos trabalhistas.

Este trabalho, através da análise jurisprudencial, conseguiu satisfazer o objetivo principal e responder ao problema de pesquisa: “Como o racismo recreativo é identificado nos casos que versam sobre discriminação racial no âmbito trabalhista?”. A partir das decisões examinadas no âmbito dos cinco maiores tribunais regionais do trabalho – o TRT-1 (RJ), o TRT-2 (SP), o TRT-3 (MG), o TRT-4 (RS) e o TRT-15 (SP) –, apuraram-se 49 (quarenta e nove) casos envolvendo a temática.

Deste modo, concluiu-se que o racismo recreativo na forma de discriminação racial pode ser identificado através de expressões racistas que são alegadas enquanto humor cômico, conforme as decisões analisadas.

Seguindo a linha dos autores consultados na presente pesquisa, observou-se que a promulgação da legislação específica adquire papel importante; pois verifica-se que a rara menção ao conceito de racismo recreativo demonstra certa resistência em reconhecer publicamente a prática racista. Ou seja, o novo diploma inaugura um relevante instrumento para mitigar os impactos do racismo laboral e, junto a isso, viabilizar que o Judiciário e a sociedade civil possam discutir abertamente sobre a disciplina.

6 – Referências bibliográficas

ABREU, Osmani Teixeira de. *As relações de trabalho no Brasil a partir de 1824: greves, organização e movimento sindical, legislação, justiça do trabalho, contratos coletivos*. São Paulo: LTr, 2005.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2021.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.). *Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BEGA, Mariana Ferrucci; FERNANDES, Paulo Roberto. O racismo recreativo como forma de assédio moral no meio ambiente do trabalho: reflexos na Indústria 4.0. In: DE MELO, Raimundo Simão. *Meio ambiente do trabalho*. Brasília: UDF; Zeni Impressos Digitais, 2020.

BENTO, Cida. *O pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima. *Direito e relações raciais: uma introdução crítica ao racismo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. Constituição (1824). *Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.

BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. Constituição (1946). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. *Lei de 28 de agosto de 1830*. Concede privilégio ao descobrir, inventar ou melhorar uma indústria útil e um prêmio que introduz uma indústria estrangeira, e regula sua concessão. Publicada no Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim-28-8-1830.htm#:~:text=Concede%20privilegio%20ao%20que%20descobrir,e%20Defensor%20Perpetuo%20do%20Brasil. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850*. Lei Eusébio de Queirós. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850*. Lei de Terras. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951*. Lei Afonso Arinos. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11390.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Lei Áurea. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989*. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716compilado.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/550905/publicacao/15716037>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999*. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/12288.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023*. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo e injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14532.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

CUNHA, Luiz Antônio. *O ensino de ofícios artesanais e manufactureiros no Brasil escravocrata*. São Paulo: Editora UNESP; Brasília: Flacso, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FURTADO, Emmanuel Teófilo Filho. *Combate à discriminação racial no Brasil e na França: estudo comparado da efetivação das ações afirmativas*. São Paulo: LTr, 2013.

FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. 48. ed. São Paulo: Global, 2003.

GOMES, Laurentino. *Escravidão: da independência do Brasil à Lei Áurea*. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2022. v. 3.

GOMES, Maíra Neiva. O sistema que extermina negros e negras: encarceramento em massa e trabalho na dinâmica constitutiva brasileira. In: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas (org.). *Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. In: RIOS, Flavia; LIMA, Marcia Lima (org.). Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

LAZARRIN, Sonilde Kugel. Legislação brasileira e sua repercussão na transição do trabalho compulsório para o trabalho livre no século XIX. In: FLORES, Moacyr (org.). *Brasil Colônia e Império*. Porto Alegre: Ediplat, 2006. Grupo de Pesquisas Odisseia.

MIRANDA, Jorge Hilton de Assis. *Preconceito de marca x preconceito de origem na atualidade: sobre fenótipo, branquitude e racismo na sociedade estadunidense e brasileira*. JV Publicações, 2022.

MOREIRA, Adilson José. *Racismo recreativo*. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MOURA, Clóvis. *O negro: do bom escravo a mau cidadão? 2*. ed. São Paulo: Dandara, 2021.

MOURA, Clóvis. *Rebeliões da senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. 6. ed. São Paulo: Anita Garibaldi, 2020.

- MUNANGA, Kabengele. *Negritude: usos e sentidos*. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.
- NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.
- NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social, [S. l.]*, v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12545>. Acesso em: 10 mar. 2023.
- OLMOS, Cristina Paranhos. Discriminação. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Álvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/395/edicao-1/discriminacao>. Acesso em: 7 mar. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *A Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao>. Acesso em: 16 mar. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris. Disponível em: https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=CjwKCAjw_MqgBhAGEiwAnYOAepU-a7eX6QVs-55v64O2Kj8BZ93nshWjqGxR2GM959opcgO8qe6XxoCLqUQA_Vd_BwE. Acesso em: 16 mar. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos* (1966). Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial* (1966). Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1965%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial.%20Adoptada%20e%20aberta%20C3%A0%20assinatura%20e%20ratifica%C3%A7%C3%A3o%20por%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Assembleia%20Geral%20106%20\(XX\)%20de%20201%20de%20dezembro%20de%201965.pdf](https://www.oas.org/dil/port/1965%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial.%20Adoptada%20e%20aberta%20C3%A0%20assinatura%20e%20ratifica%C3%A7%C3%A3o%20por%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Assembleia%20Geral%20106%20(XX)%20de%20201%20de%20dezembro%20de%201965.pdf). Acesso em: 16 mar. 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111, de 1958*. Convenção concernente a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html#Convencao_111. Acesso em: 16 mar. 2023.
- ORTIZ, Renato. *Cultura brasileira e identidade nacional*. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. *Introdução crítica à sociologia brasileira*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.
- REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e empregado: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.). *Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
- ROCHA, Cláudio Jannotti da. O constitucionalismo e os 80 anos da Justiça do Trabalho: historicidade e estruturantes. In: *30 anos da Amatra XVII: trabalho e direitos humanos*. Belo Horizonte: Amatra XVII: RTM, 2021.
- SANTOS, Hélio. *A busca de um caminho para o Brasil: a trilha do círculo vicioso*. 2. ed. São Paulo: Editora Senac, 2001.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. *Racismo brasileiro: uma história da formação do país*. São Paulo: Todavia, 2022.

SENADO FEDERAL. *A Abolição no Parlamento (1823-1888): 65 anos de lutas*. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Secretaria de Especial de Editoração e Publicações, 2012. v. I.

SODRÉ, Muniz. *O fascismo da cor: uma radiografia do racismo nacional*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2023.

THEODORO, Mário. *A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil*. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

7 – Anexo

	<i>Processo</i>	<i>Publicação</i>	<i>Órgão (TRT1)</i>	<i>Racismo Recreativo</i>
1	01025174720175010483	07/12/2022	1ª Turma	“crioulo” e “Zé Pilintra”
2	01002289720215010323	17/11/2021	4ª Turma	“super choque”
3	01012629020185010007	23/10/2021	6ª Turma	“macaca desgraçada”
4	01007558020205010033	08/10/2021	7ª Turma	“sacolé piche” e “kichute”
5	01005465120195010226	13/07/2021	10ª Turma	“fumaça”
6	01016068820175010045	23/10/2020	4ª Turma	“preto quando não caga na entrada caga na saída”
7	00101144420155010058	25/01/2020	5ª Turma	“se eu tomar este café vou ficar com a sua cor?”
8	01002554920195010065	22/01/2020	5ª Turma	“pano encardido”

	<i>Processo</i>	<i>Publicação</i>	<i>Órgão (TRT2)</i>	<i>Racismo Recreativo</i>
1	10010175320215020320	26/10/2022	4ª Turma	“cor burro quando foge”
2	10007858220205020059	12/09/2022	14ª Turma	“macaco come banana”
3	10003632820215020462	25/08/2022	8ª Turma	“vai pegar macaco”
4	10011937220205020221	28/06/2022	16ª Turma	“negro safado”
5	10014034420215020042	31/05/2022	5ª Turma	“demônio”
6	10010393320205020422	23/02/2022	4ª Turma	“vai lá, neguinho”
7	10016441920175020087	01/09/2021	4ª Turma	“macaca”
8	10006547220185020255	12/08/2021	3ª Turma	“cala a boca sua Macaca”
9	10005255020205020432	04/08/2021	4ª Turma	“pretinho café” e “pantera negra”
10	10002388820185020034	08/04/2021	8ª Turma	“gordo, teta, negro”
11	10021675320165020382	12/03/2021	1ª Turma	“neguinho e mulato”
12	10011224520175020716	17/09/2019	2ª Turma	“crioula”

	<i>Processo</i>	<i>Publicação</i>	<i>Órgão (TRT3)</i>	<i>Racismo Recreativo</i>
1	00101635320215030112	24/10/2022	3ª Turma	“pé vermelho, favelada”
2	00107717020215030138	29/08/2022	4ª Turma	“crioulo”
3	00108526220205030038	17/05/2021	8ª Turma	“o nariz grande e feio”
4	00101441720205030101	20/04/2021	10ª Turma	“serviço de preto”
5	00115003420195030052	20/02/2020	5ª Turma	“urubu” e “negro burro”
6	00107786020165030163	19/11/2019	7ª Turma	“o pretinho tinha nome de gente branca”

	<i>Processo</i>	<i>Publicação</i>	<i>Órgão (TRT4)</i>	<i>Racismo Recreativo</i>
1	00206008220195040020	02/03/2023	4ª Turma	“coisa de negão”
2	00201404720195040812	17/10/2022	5ª Turma	“esse nego de merda não presta para isso”
3	00206348020205040001	29/09/2022	11ª Turma	“vagabundo e nego sujo”
4	00205532820205040003	06/09/2022	11ª Turma	“nego sujo”
5	00208214320205040404	03/08/2022	7ª Turma	“macaquices”
6	00200211820205040791	23/02/2022	4ª Turma	“negão”
7	00213814920205040512	09/06/2021	6ª Turma	“caboclo e negrinho”
8	00202755520165040233	03/12/2020	2ª Turma	“cor de tinta preta”
9	00207339720195040029	14/10/2020	2ª Turma	“cabelo ruim”
10	00210435520175040003	30/09/2020	2ª Turma	“isso é negrice”
11	00216812220175040025	19/08/2020	8ª Turma	“negrinha naná”
12	00208572920175040004	29/07/2020	2ª Turma	“deu vela preta”
13	00214219620175040007	02/06/2020	5ª Turma	“negão”

	<i>Processo</i>	<i>Publicação</i>	<i>Órgão (TRT15)</i>	<i>Racismo Recreativo</i>
1	00120801920175150111	17/08/2022	10ª Câmara	“negão”
2	001307766.20175150122	09/03/2022	9ª Câmara	“neguinha da roça”
3	00122019020175150129	27/08/2021	9ª Câmara	“neguinha”
4	00113507720195150130	14/04/2021	6ª Câmara	“nega preta”
5	00107986220185150061	16/07/2020	9ª Câmara	“traste preto”
6	00117624120195150022	03/07/2020	2ª Câmara	“neguinho”
7	00104319420185150010	03/06/2020	4ª Câmara	“macaca”
8	00106998720135150087	31/01/2020	2ª Câmara	“preto quando não caga na entrada caga na saída”
9	00116883920175150092	13/11/2019	9ª Câmara	“negra fedida”
10	001217188.20165150097	26/07/2019	11ª Câmara	“macaco”

Recebido em: 27/4/2023

Aprovado em: 14/6/2023

Como citar este artigo:

LAZZARIN, Sonilde Kugel; FERREIRA, Halandra Araujo. Racismo recreativo nas relações de trabalho: análise jurisprudencial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 152-174, abr./jun. 2023.