

RACISMO ESTRUTURAL: OS IMPACTOS SOCIAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Joel Soares de Almeida*

RESUMO

A dimensão da discriminação racial no Brasil tem seu aspecto diretamente relacionado com o contexto histórico e as políticas públicas adotadas pelo país no período pós-abolição, que instituiu um processo de dominação social e impediu que os negros pudessem ter acesso a trabalho digno e condições mínimas existenciais. Nesse aspecto, a discriminação racial se concretiza em práticas de exclusão pela manutenção da ordem social dos grupos privilegiados e suas posições de dominação, podendo ocorrer no plano individual, estrutural e institucional, dependendo do modo como as ações são praticadas. Este artigo, portanto, visa entender como o racismo estrutural se perpetua na sociedade brasileira e nas relações de trabalho das pessoas negras, uma vez que ocorre de forma silenciosa e muitas das vezes dentro dos limites da lei. Além disso, descreve o racismo estrutural e o comportamento inconsciente do grupo de pessoas brancas que privilegiam as pessoas do referido grupo para acesso aos melhores empregos e, conseqüentemente, a diminuição da renda dos trabalhadores negros. Evidenciam-se as normas constitucionais de combate à discriminação racial, bem como a regulamentação da Lei 9.029/95 que estabeleceu cominações para as infrações de discriminação por raça, cor, sexo e etnia.

Palavras-chave: Racismo estrutural. Discriminação racial. Racismo laboral. Preconceito racial no trabalho.

* Servidor do TRT da 3ª Região - Minas Gerais. Mestrando em Ciências Humanas pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM. Especialização em Direito Previdenciário pela Universidade do Norte do Paraná. Graduado em Direito pela Faculdade Pitágoras de Ipatinga/MG. Graduado em Ciências Biológicas pelo Centro Universitário do Leste de Minas Gerais - Unileste.

ABSTRACT

The dimension of racial discrimination in Brazil has its aspect directly related to the historical context and public policies adopted by the country in the post-abolition period, which instituted a process of social domination and prevented black people from having access to decent work and minimum existential conditions. In this regard, racial discrimination takes the form of practices of exclusion for maintaining the social order of privileged groups and their positions of domination, which may occur at the individual, structural and institutional levels, depending on how the actions are carried out. This article, therefore, aims to understand how structural racism is perpetuated in Brazilian society and in the work relations of black people, since it occurs silently and often within the limits of the law. In addition, it describes structural racism and the unconscious behavior of the group of white people who privilege people from that group for access to the best jobs and consequently the decrease in the income of black workers. It is evidenced, the constitutional norms of combat to the racial discrimination, as well as the regulation for the Law 9.029/95 that established sanctions for the infractions of discrimination for race, color, sex and ethnicity.

Keywords: *Structural racismo. Racial discrimination. Labor racismo. Racial prejudice at work.*

1 INTRODUÇÃO

O racismo é um processo de exclusão social de pessoas que não preenchem as características tidas como universais de um grupo dominante, criando um sistema de dominação racial. No caso do Brasil, a discriminação racial impõe que ser branco significa estar em uma posição na qual não há necessidade de construção racial, uma vez que a denominação de raça é utilizada para se referir às outras pessoas, no caso, à população negra, índios e pardos.

Nesse viés, a discriminação racial se concretiza em práticas de exclusão pela manutenção da ordem social dos grupos privilegiados e suas posições de dominação, garantindo vantagens para seus membros e provocando a desigualdade social entre os grupos. Desta maneira, os membros do grupo dominante mantêm o controle sobre recursos econômicos e sobre as decisões políticas, permitindo a perpetuação das condições privilegiadas (MOREIRA, 2020, p. 550).

A manifestação discriminatória pela raça pode se dar no plano individual, estrutural e institucional, dependendo do modo como as ações são praticadas com o objetivo de excluir as pessoas negras da participação social. Ainda que inaceitável a prática do racismo a pessoas de forma isolada, torna-se mais grave quando as ações se dão em âmbito coletivo, uma vez que ocorrem silenciosamente e encobertas pela legalidade; contudo, objetivam impedir que pessoas negras tenham acesso às mesmas condições de trabalho e renda que as pessoas brancas.

Desta forma, este artigo visa entender como o racismo estrutural se perpetua na sociedade brasileira e os impactos nas relações de trabalho das pessoas negras, uma vez que ocorre de forma silenciosa e muitas das vezes dentro dos limites da lei. Ademais, esse comportamento em forma de pacto tácito entre pessoas brancas, denominado pacto da branquitude, é replicado para justificar a manutenção dos seus privilégios sociais, fortalecendo o grupo e transmitindo-o como se fosse em razão do mérito (BENTO, 2022).

No aspecto coletivo, a discriminação racial também se encontra presente na estrutura das corporações públicas e privadas. O comportamento inconsciente do grupo de pessoas brancas privilegia as pessoas do referido grupo para acesso aos melhores empregos e conseqüentemente a diminuição da renda dos trabalhadores negros, uma vez que lhes restam os empregos subalternos ou a informalidade.

De sua vez, a Constituição Federal estabeleceu diretrizes para o combate ao racismo e à discriminação racial nas relações trabalhistas, proibindo qualquer forma de discriminação em razão de raça, cor, sexo, etnia. Outrossim, a Lei 9.029/95 instituiu sanções para o combate aos atos discriminatórios elencados na lei.

Desta forma, conquanto existam normas protetivas para combate ao preconceito racial nas relações de trabalho, o acesso dos negros aos postos de trabalho e aos salários em igualdade com os trabalhadores brancos é ainda uma utopia no Brasil. Para concretização da igualdade racial estabelecida na Constituição Federal, é necessária a instituição de políticas públicas efetivas, que incluam ações repressivas e afirmativas, visando à eliminação de obstáculos históricos e promoção da dignidade da pessoa humana por meio de combate à discriminação racial nas relações laborais.

2 HIERARQUIA RACIAL

A segregação racial entre seres humanos brancos e pretos explícita, inclusive institucionalizada em vários países, foi abolida por meio de uma intensa luta travada pelos negros para pôr fim ao regime de opressão aos povos afrodescendentes, com intensa violação aos direitos humanos existenciais. Contudo, as conquistas humanitárias de igualdade racial não foram suficientes para extinguir o racismo da sociedade contemporânea.

Nessa perspectiva, a questão social da superioridade dos brancos, no caso dos países colonizados pela Europa, tem fundamento no ocidentalismo, por meio da expansão das civilizações greco-romanas por todos os continentes para colonização de terras, levando os valores ideológicos e propagando a hegemonia dos povos europeus, imprimindo *status* e valor ao tom de pele. Assim, os termos para designar os não europeus como bárbaros, pagãos, selvagens e primitivos demonstram a percepção eurocêntrica no período colonial (BENTO, 2022, p. 28).

No Brasil, a exploração da mão de obra de escravizados vindos do continente africano se perpetuou por grande parte da história brasileira, chegando, no século XIX, a um contingente populacional superior ao da população branca, o que evidencia a presença maciça dos povos africanos no país, ainda que sob o regime escravocrata.

Em 1888, abolida a escravidão no Brasil por meio da Lei Áurea, o Estado brasileiro não dispôs de qualquer política pública para a inclusão dos negros na sociedade. Em sentido contrário, houve intensa mobilização política para manter os privilégios das pessoas brancas e conseqüentemente a exclusão dos ex-escravizados a acessos aos postos de trabalhos e ao convívio social, restando-lhes a ocupação das regiões periféricas das cidades e os trabalhos subalternos, sem qualquer respaldo estatal para a proteção de direitos básicos.

Nesse viés, a sociedade brasileira, no decorrer dos anos, não se propôs a reformular a questão da condição a que os negros foram submetidos após a abolição da escravidão. O privilégio das pessoas brancas não deu espaço para inclusão racial e reparação histórica ao tratamento desumano a que foram submetidos os negros e que continuou mesmo após o fim da escravidão.

Desta forma, como um sistema de dominação racial, o racismo impõe que ser branco significa estar em uma posição na qual não há necessidade de construção uma consciência racial, uma vez que seus traços culturais e interesses setoriais são tidos como regras universais, sendo os

outros grupos julgados. Esse sistema hegemônico se constrói a partir da universalização do ser branco, motivo pelo qual ele tem prioridade no acesso a oportunidades (MOREIRA, 2020).

2.1 Discriminação racial e suas formas

A hegemonia cultural das pessoas brancas dentro da sua concepção de universalidade acaba por excluir toda e qualquer manifestação que não atende seus padrões. Assim, a inexistência de diversidade étnico-cultural dentro da sociedade exclui a participação de pessoas que não atendem os parâmetros universais das pessoas brancas.

Essa discriminação se fundamenta em práticas de exclusão social pela manutenção da ordem social na qual grupos privilegiados ocupam posições de dominação, garantindo vantagens para seus membros e provocando a desigualdade social entre os grupos. Esses privilégios são transmitidos como herança, sem qualquer necessidade de aferição de inteligência, habilidade ou mérito (MOREIRA, 2020).

A discriminação racial, por sua vez, determina a forma como o funcionamento social opera e como se organiza a cultura, política e a economia a partir de processos racializados, classificando grupos humanos em grupos raciais, com relação de subordinação e privilégios entre eles. Desta maneira, os membros do grupo dominante mantêm o controle sobre recursos econômicos e sobre as decisões políticas, permitindo a perpetuação das condições privilegiadas (MOREIRA, 2020, p. 550).

Desta maneira, o critério racial constitui mecanismos de seleção que colocam as pessoas negras, que pertencem ao grupo excluído da universalidade, nos lugares mais baixos da hierarquia social. Com isso, essa prática continuada tem como consequência a internalização pelo grupo negro desses lugares que lhe são atribuídos, reproduzindo o processo de domínio social e privilégio de raças (NASCIMENTO, 2021, p. 45).

Para Moreira (2020), a discriminação racial pode ser definida de várias formas, podendo ser classificada como um tipo de prática social baseada na inferiorização e comportamento avesso em relação aos membros do grupo subordinado. O autor descreve que o racismo pode assumir a forma de discriminação interpessoal que é o meio pelo qual indivíduos particulares se tornam agentes do projeto de dominação racial presente em uma sociedade. Já a discriminação institucional não opera apenas no plano das relações interpessoais, mas também no âmbito do funcionamento das instituições públicas e privadas. Ainda, há o racismo

simbólico, expressão que designa o comportamento de pessoas que se dizem contrárias à discriminação de forma direta, contudo as culpam pela situação em que se encontram. Entre outras classificações adotadas por Adilson José Moreira, destaca-se também o racismo recreativo. Amplamente presente na sociedade brasileira, utiliza do humor racista por pessoas brancas em detrimento dos negros, propagando o desprezo e o ódio racial, ainda que seja na forma de piada ou brincadeira.

Portanto, diante da complexidade da discriminação racial que se opera de várias formas na sociedade, o combate a esta prática deve se pautar a partir de um compromisso de todos os indivíduos, independentemente de raça e condição social, envolvendo as instituições públicas e privadas para a promoção da igualdade, bem como a construção de uma sociedade democrática fundamentada na dignidade da pessoa humana, sem hierarquia racial.

2.2 O pacto da branquitude

No contexto da discriminação racial, as pessoas de cor branca, nas suas relações sociais, mesmo de forma inconsciente, acabam usufruindo de todo o privilégio social que lhes é ofertado. Esse comportamento humano é cultivado entre os brancos de forma a manter as suas condições culturais e socioeconômicas, enquanto a população negra continua sofrendo com a exclusão social e a ausência de oportunidades em igualdade com os brancos.

Diante desse cenário, a autora Cida Bento, em seu livro “O Pacto da Branquitude”, apresenta um conceito de pacto tácito da branquitude para justificar o comportamento silencioso dos herdeiros brancos que se beneficiam da herança propiciada pela cor. Esse contrato subjetivo não verbalizado tem como objetivo aumentar o legado e transmiti-lo para as próximas gerações, com o intuito de fortalecer o grupo e transmitindo-o como se fosse exclusivamente em razão do mérito.

Assim, o grupo privilegiado incorpora os benefícios pela justificativa do mérito; todavia, exclui outros grupos que não mantêm as mesmas características, expulsando-os e reprimindo-os para não ocuparem as posições privilegiadas nas relações sociais, o que reforça o preconceito racial e as condições indignas a que são submetidas as pessoas negras.

Considerando as características desse pacto, a autora descreve um componente narcísico de autopreservação do grupo privilegiado, acreditando que o diferente é uma ameaça ao “universal”. O sentimento

de ameaça, de perda de oportunidades e de espaço social é a essência do preconceito, ou seja, a representação que é construída do outro e a reação à sua presença.

Essa relação de dominação de raça e de gênero, que está presente na sociedade abarcada pelo silêncio, explicita as alianças e acordos não verbalizados que visam atender a interesses seccionais, como é o caso do pacto da branquitude.

Nesse sentido, os brancos se organizam em um círculo de privilégios herdados por seus ancestrais que se perpetua até os dias atuais, tratando esses benefícios raciais como mérito do grupo. Por outro lado, tentam apagar da memória os atos anti-humanitários cometidos pelos seus antepassados, como se não tivessem qualquer responsabilidade pelas condições sociais que o país impôs aos negros após a abolição e pelos atos de violência que infelizmente ainda são praticados contra a população negra.

Desta forma, faz-se urgente que ações efetivas contra o racismo sejam amplamente debatidas, tanto no campo político quanto na sociedade, para pôr fim a essa herança de privilégios que se reproduz apenas para as pessoas brancas, tidas como universais. Portanto, essa luta é de responsabilidade de todos os seres humanos, sob pena, com o silêncio, de contribuirmos para a continuidade da exclusão, violência e atos anti-humanitários a que são submetidas as pessoas negras na sociedade contemporânea.

3 RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL

A dimensão do racismo na sociedade brasileira atinge todas as classes sociais, independentemente do nível social que o negro ocupa, ainda que possa ser mais comum nas camadas mais inferiores. Assim, essas pessoas e a sociedade em geral acabam se habituando com esse comportamento desumano, permitindo, desta forma, sua perpetuação social.

Nesse viés, ações para combater exclusão racial por motivo de raça não podem se limitar ao plano individual, na construção de valores igualitários para cessar o problema. Entender o racismo como uma questão individualizada do ser humano é não atender para um problema que envolve as instituições e toda a estrutura social, seja ela pública ou privada.

Logo, a manifestação do racismo no comportamento de alguns indivíduos decorre do fato de que a discriminação tem aspecto coletivo. Isso

transforma o problema em aspectos globais, inserindo-se na estrutura que compõe as organizações e que são responsáveis pelos desdobramentos, como a exclusão social e violência contra os negros.

3.1 História em construção

O processo de abolição da escravidão no Brasil não propiciou condições para que os ex-escravizados pudessem ser inseridos na sociedade. O Estado brasileiro pôs fim ao trabalho escravo; porém, não houve criação de políticas públicas para moradia, trabalho e saúde a essas pessoas que estavam em situações de extrema vulnerabilidade socioeconômica, haja vista a ausência de condições mínimas de sobrevivência.

Nesse contexto, o negro, egresso das senzalas, não tinha condições de exercer qualquer atividade laborativa remunerada, ainda porque havia um grande número de libertos nessas mesmas condições após 13 de maio de 1.888. Com isso, essa impossibilidade de integração ao trabalho se dava principalmente pelas limitações que os negros tinham pelo interesse da mercadoria que produziam e ausência de participação no processo venda da força de trabalho (MOURA, 1977, p. 29).

Desta maneira, de acordo com Moura (2017), os ex-escravizados viram-se sem condições de alcançar um grau de engajamento efetivo no mercado de trabalho, como de fato eram: trabalhadores livres. O Estado não criou nenhuma política de readaptação, integração e assimilação ao novo sistema que se criava.

Lado outro, no surgimento do trabalho assalariado no Brasil, o país ignorou a abundância da força de trabalho disponível dos negros para criar incentivos à imigração branca vinda da Europa e de outros países ocidentais. Esse processo tinha o objetivo de “branquear” a população brasileira, dando privilégios a pessoas de cor branca para fins de permanência e criar vínculos no país.

De fato, a questão da imigração tinha explicitamente a raça como critério para estímulo à vinda ao Brasil. O Decreto de imigração de 1890 reforça que os imigrantes não poderiam ser asiáticos, nem africanos. Assim, o Estado adotou políticas diferenciadas de tratamento para aqueles vindos da Europa e seus descendentes, inclusive custeando a viagem desses imigrantes até o Brasil (BENTO, 2022, p. 22.)

Diante disso, a exploração do trabalho escravo na história brasileira permitiu que pessoas brancas pudessem acumular patrimônio e riquezas. Todavia, impediu que pessoas negras e indígenas pudessem construir

patrimônio, ter acesso a oportunidades educacionais e profissionais e atuação na política. Tal situação não foi resolvida com a abolição, uma vez que, no período seguinte, as manifestações de discriminação limitavam as oportunidades de inclusão dessas pessoas, impedindo-as de ter acesso a condições materiais de existência e atuação no campo político (MOREIRA, 2020, p. 455).

Portanto, estudar e entender a história brasileira é fundamental para compreender como se deu a formação da sociedade após o período abolicionista. O contexto histórico das relações entre negros e brancos, apresentado a partir de dados científicos, demonstra como o país tenta apagar de sua história a condição desumana que impôs aos ex-escravizados, mas que contempla como mérito o triunfo histórico do branco.

3.2 Racismo na estrutura social e institucional

Além do campo individual, a discriminação racial tem também sua dimensão coletiva que está presente na estrutura social e institucional do país. Essa atitude discriminatória pela raça é ainda mais preocupante porque ocorre, muitas das vezes, de forma silenciada, mas acaba por excluir a participação dos negros em diversos setores da sociedade, os quais são ocupados predominantemente por pessoas brancas.

De acordo com Adilson José Moreira (2020), o conceito de discriminação estrutural é a exclusão de grupos “minoritários” pela consequência da existência de sistemas discriminatórios, que se operam por meio de ação coordenada nas mais diversas instituições.

Podemos definir a discriminação estrutural como consequência da existência de sistemas discriminatórios que promovem a exclusão de grupos minoritários nas diversas dimensões da vida, sistemas que operam por meio da ação coordenada das mais diversas instituições, sejam elas públicas ou privadas. Suas práticas discriminatórias estão interligadas porque expressam o interesse comum de promover a exclusão de grupos minoritários para que oportunidades e recursos permaneçam nas mãos dos membros dos grupos majoritários [...]. (MOREIRA, 2020, p. 446).

Desta maneira, o racismo, como sistema de dominação, tem uma natureza política, posto que está presente no funcionamento das

instituições sociais, atuando de forma interdependente para que a dominação racial permaneça. Esse conceito, portanto, está relacionado diretamente com o conceito de dominação social, fazendo entender que processos sociais pareçam ser formas normais de atuação da entidade, porém encobre diferentes meios de exclusão por expressar interesses de grupos hegemônicos (MOREIRA, 2020, p. 447).

Conquanto haja políticas de diversidades em algumas instituições, a desigualdade racial é pouco enfrentada, sendo desenvolvidas apenas políticas relacionadas a gênero e para pessoas com deficiência. Assim, deixam de considerar a dimensão estrutural da desigualdade racial existente na sociedade, principalmente quando levadas em consideração as mulheres negras (BENTO, 2022, p. 66).

Um aspecto estrutural da discriminação racial é o acúmulo de desvantagens nas vidas das pessoas, promovendo, assim, a estratificação racial. Esse processo impacta diretamente a vida das pessoas negras, uma vez que produz diferenciações de *status* social em função do caráter coletivo da situação de desvantagens a que são submetidas. Ademais, essa relação de subordinação entre os grupos impede que os subordinados tenham representação nas instituições públicas, que são responsáveis por criar normas regulamentadoras em diversos aspectos da vida social (MOREIRA, 2020, p. 449).

Desta maneira, o racismo estrutural inflige consequências severas na vida dos grupos racializados. A exclusão social de forma sistêmica coloca esses grupos em situação de extrema pobreza, sem acesso a recursos e serviços básicos para a manutenção de uma vida digna, direito estampado na Constituição Federal a todos os seres humanos, inclusive assegurado na Declaração Universal do Direito dos Homens.

Considerando o aspecto estrutural da discriminação racial, há a necessidade de questionar o motivo pelo qual os negros foram envolvidos em processo de marginalização. A sociedade não permite que as pessoas de cor negra possam ocupar os mesmos espaços que a população branca, o que de fato ocorre nas grandes corporações, nas profissões “elitizadas”, cargos públicos, cargos gerenciais etc.

Como exemplo, sem muito esforço, em qualquer agência bancária que se frequente não há pessoas de cor negra ocupando cargos gerenciais, inclusive, ainda, não se veem nesses espaços sequer empregados negros, já que a cor da pele, nesse caso, define a capacidade para alguém ocupar os cargos na instituição. Contudo, não é incomum que essas empresas mantenham propaganda de combate à desigualdade racial e à promoção

da diversidade, ainda que seus cargos sejam preenchidos por maioria branca, evidenciando o racismo estrutural.

Outro aspecto importante na dimensão coletiva da discriminação é o racismo institucional. Essa manifestação ocorre pelo tratamento dispensado a indivíduos ou grupos a partir de estereótipos negativos pelas instituições públicas. Da mesma forma que o racismo estrutural, também tem o objetivo de promover a subordinação e manter o controle social sobre os membros de um determinado grupo (MOREIRA, 2020, p. 439).

Como reflexo dessa ação institucional, os agentes dessas organizações tratam pessoas de acordo com seus preconceitos, criando e interpretando normas de forma restritiva ou ampliativa para excluir certos grupos por motivo de raça. Nesse sentido, há também as ações punitivas aplicadas a grupo de pessoas em razão do preconceito racial, o que se observa nas ações policiais e no encarceramento em massa de população negra.

No que diz respeito às políticas públicas, a ação estatal reforça o racismo institucional, uma vez que as legislações e os projetos para implantação de políticas de Estado raramente contemplam a diversidade racial existente no Brasil e as condições sociais em que as pessoas negras se encontram. Por outro lado, intensifica ainda mais a desigualdade racial quando se utiliza apenas de critério econômico para eleger os destinatários das políticas de governo, posto que os recursos sempre são escassos e não contemplam toda a população que vive em condições de vulnerabilidade social.

3.3 O protagonismo do Movimento Negro no Brasil

O racismo estrutural e sua institucionalização, como demonstrado anteriormente, promovem a desigualdade social no que se refere à exclusão de pessoas negras dos espaços sociais, bem como reforçam a manutenção do privilégio de grupos brancos nessas instituições. Assim, nessa relação de dominação racial, as pessoas excluídas socialmente pela cor da pele são marginalizadas, ocupando empregos menos qualificados ou subemprego, sem acesso à propriedade e aos cargos de prestígio político e social relevantes.

Ainda que essas opressões se encontrem presentes, perpetuando-se na história brasileira desde o período colonial, é uma falácia afirmar que os negros foram passivos a esta dominação racial durante o período da escravidão e após a abolição ocorrida em 13 de maio de 1888.

Evidenciam-se a resistência negra ao sistema escravocrata, as lutas travadas durante todo o período da escravidão, indo da resistência individual às insurreições urbanas e aos quilombos. A história dos quilombos e muitas revoltas que ocorreram antes da abolição forçaram o fim da escravidão no Brasil. Todavia, esses fatos são omitidos da historiografia oficial, sempre com o intuito de não afetar a suposta imagem de democracia racial ou para omitir o protagonismo da população negra na história nacional (BENTO, 2022, p. 23-24).

A partir de então a população negra também não se curvou às opressões que sofreu durante todo o período pós-escravidão. Organizada em movimento social, conquistou um lugar de existência afirmativa no Brasil, pois levou ao debate questões como o racismo, políticas públicas e compromisso com a superação das desigualdades raciais, constituído por um conjunto variado de grupos e entidades políticas distribuídas no território nacional (GOMES, 2017, p. 21).

Nesse aspecto, os movimentos sociais negros, incluindo os de mulheres negras, quilombolas e indígenas, desestabilizam as relações de colonialidade, trazendo novas perspectivas e paradigmas. Além disso, têm papel importante na denúncia das discriminações raciais e protagonizam ações políticas contra a exploração racial e a brutalidade que sustentam a sociedade e o regime político atual (BENTO, 2022, p. 24).

Ainda, o movimento negro é o principal responsável pelas ações afirmativas e sua transformação em questão social, política, acadêmica e jurídica para correção da desigualdade racial no Brasil. Outrossim, é também responsável por trazer a arte, a corporeidade, o cabelo crespo, as cores da África para o campo da moda, da beleza, e da representatividade do negro na sociedade (GOMES, 2017, p. 21).

Outra questão importante é a inclusão do racismo como crime inafiançável na Constituição Federal e a obrigatoriedade do estudo da história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas públicas e particulares da educação básica, resultado de intensa luta dos movimentos negros e sua articulação no campo político para a efetivação dos direitos e garantias constitucionais.

Assim, a luta por igualdade racial e por dignidade sempre esteve na pauta de discussões do movimento negro, permitindo a conquista de muitos dos direitos hoje existentes e garantindo políticas públicas para combater a desigualdade racial e o preconceito contra as pessoas negras. Decerto que a discriminação racial ainda é um grande problema no Brasil, mas o enfrentamento existe, não estando os negros passivos à opressão racial.

4 OS IMPACTOS SOCIAIS DO RACISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Diferente dos outros ramos do Direito, o Direito do Trabalho tem natureza histórica de proteção social ao trabalhador na relação hierárquica e subordinada com o empregador, sendo aquele a parte mais frágil dessa relação. Assim, as normas trabalhistas foram criadas para a proteção do empregado frente ao poder econômico dos empregadores e ao sistema capitalista, que exploram a força de trabalho humana assalariada para obter lucros e acúmulo de capitais.

Nesse aspecto, os trabalhadores negros, por serem a parte hipossuficiente da relação empregado-empregador, associados ao contexto histórico brasileiro da discriminação racial e ao privilégio das pessoas brancas, são expostos a condições degradantes de trabalho, ocupando, em sua grande maioria, os postos de trabalho inferiores da sociedade, haja vista o racismo estrutural que se perpetua nas corporações.

De fato, ainda que a CLT tenha estabelecido no § 6º do seu art. 461 multa irrisória no importe de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, atualmente no valor de R\$7.507,49, em caso de comprovação de discriminação por motivo de sexo ou etnia, a questão não foi devidamente tratada na legislação trabalhista. Isso porque o aludido dispositivo trata de maneira discreta a discriminação racial no trabalho, além de não estipular medidas efetivas para o combate ao racismo no ambiente laboral (BRASIL, 1943).

Essa proteção ao trabalho para as pessoas negras advém do próprio texto constitucional por meio dos fundamentos da República Federativa do Brasil insculpido no art. 1º, nos incisos III e IV: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ademais, os objetivos constitucionais denotam o compromisso do Estado para promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme disposto no art. 3º, IV, da CF/88.

Outrossim, no capítulo dos Direitos Sociais, no art. 7º, XXXI, da CF/88, o comando constitucional é expresso para a proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Veja que a Carta Magna proíbe de forma expressa a discriminação por critérios de cor quanto a salário e admissão de trabalhadores, enfatizando a necessidade de criação de legislação e políticas públicas pelo legislador infraconstitucional para enfrentamento do problema social existente nas relações de trabalho.

Por sua vez, o Congresso Nacional aprovou a Lei 9.029/95 que tratou de forma genérica o assunto do racismo nas relações de trabalho. Regulamentando o dispositivo constitucional, estabeleceu o art. 1º da referida Lei:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência) (BRASIL, 1995).

Contudo, no art. 3º da referida lei, foram estipuladas cominações em caso de infrações aos dispositivos legais, por meio de aplicação de multa de 10 vezes o valor do salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência e proibição de obter empréstimos ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais. Além disso, no caso de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos da Lei 9.029/95, alterada pelas Leis 12.288/10 e 13.146/2015, possibilitou-se a opção do trabalhador pela reintegração ao emprego com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida de juros legais, em ambas as situações.

Nesse sentido, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 62.150/1968, define discriminação como

[...] 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.

Ou, ainda, “[...] 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.” (BRASIL, 1968).

Dessa maneira, com a ratificação da Convenção 111, o Brasil assumiu o compromisso internacional para formular e aplicar política nacional para fins de promoção da igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação no tocante à matéria.

Todavia, passados mais de 50 anos da promulgação do Tratado Internacional (Convenção 111 da OIT), de acordo com o estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, os pretos e pardos representam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada no Brasil. Além disso, o número de trabalhadores negros que ocupam postos informais era de 47,3%, já o de brancos era de 34,6%.

De sua vez, as pessoas brancas ocupadas tiveram salário 73,9% superior ao da população preta ou parda (R\$2.796,00 contra R\$1.608,00). Entre os trabalhadores com nível superior completo, brancos ganhavam, por hora, 45% a mais que pretos ou pardos.

Diante desse cenário, imperioso ressaltar que a discriminação racial de forma sistêmica encontra-se presente na sociedade brasileira, em especial nas relações de trabalho, seja pela ocupação de postos de trabalhos inferiores, seja pela dificuldade de inserção no mercado de trabalho por questão racial.

Nesse sentido, o autor Adilson José Moreira (2020) defende a existência de normas antidiscriminatórias para contemplar características que designam segmentos sociais os quais se encontram em situação de desvantagem em relação a grupos cognatos. Ainda que nem todos os membros do grupo possam se encontrar em situação vulnerável, grande parte é discriminada. Assim, membros de grupos vulneráveis sempre terão mais chances de sofrer algum tipo de discriminação e são afetados por práticas sociais que promovem a estratificação, tornando a situação de vulnerabilidade durável.

Ainda que o Brasil tenha assumido compromisso internacional de combate à discriminação racial e tenha as diretrizes constitucionais de igualdade racial, a ausência de política pública efetiva de enfrentamento do racismo estrutural coloca a população negra à margem da sociedade, havendo uma dominação das pessoas brancas no acesso aos melhores salários, profissões e cargos de direção dentro das corporações públicas e privadas.

Isso ocorre devido à discriminação organizacional de forma inconsciente e incutida na cultura institucional que promove a exclusão de

certas classes de indivíduos do mercado de trabalho. As características como raça e sexo continuam a influenciar a tomada de decisões nas empresas de forma encoberta, uma vez que as pessoas que ocupam posições de comando são motivadas por preconceitos inconscientes, reproduzindo estereótipos negativos de certos grupos raciais (MOREIRA, 2020. p. 422).

Com isso, esses estereótipos raciais desenvolvem a crença de que somente as pessoas brancas possuem características positivas, o que facilita o acesso aos postos de emprego e promoção dentro das organizações. Assim, ainda que qualificados, os negros têm dificuldades para conseguir uma promoção ou aprovação em processo seletivo para certos cargos, já que sua qualificação profissional é ofuscada pela cor da pele.

Evidencia-se, assim, a maneira como o racismo opera no ambiente de trabalho, como, por exemplo, no recrutamento e na seleção de pessoas negras. Ainda que as corporações não tenham regras explícitas para não contratação de pessoas negras, a neutralidade e objetividade não são características de sociedades marcadas por preconceito e discriminação. Em um ambiente em que todas as pessoas são brancas, elas se identificam umas com as outras e se veem como iguais, membros de um só grupo, o que impede a inserção de pessoas não pertencentes a esse grupo no ambiente organizacional (BENTO, 2022, p. 47).

Por outro lado, os negros ocupam os empregos com salários mais baixos ou trabalhos informais. Ainda, conforme demonstrado na pesquisa do IBGE, em 2019, os pretos e pardos representam mais de 60% da população desocupada ou subutilizada no Brasil. Assim, diante do elevado número de pessoas negras desempregadas, na busca de inserção no mercado de trabalho, elas se submetem a condições precárias de trabalho e baixos salários.

Outrossim, as pessoas negras que estão inseridas no mercado de trabalho são frequentemente expostas a situações de discriminação racial. Ainda que a Lei 9.029/95 tenha estabelecido penalidades para os casos de ocorrência de discriminação por raça nas relações de trabalho, a comprovação de tais práticas ilícitas recai no empregado, dificultando a produção de provas e o acesso aos direitos estabelecidos na legislação.

Portanto, as políticas sociais de igualdade racial e proibição de discriminação por raça estabelecidas na Constituição Federal são parâmetros que devem nortear a implementação de políticas públicas para a efetivação desses direitos na relação de trabalho e o afastamento da desigualdade racial. Para tanto, é preciso a reformulação de normas trabalhistas e intensificação de fiscalização, bem como a adoção de ações

valorativas e afirmativas para fins de combater os atos discriminatórios e garantir o acesso e ampliar a participação de grupos discriminados na sociedade, reforçando, assim, compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção 111 da OIT.

5 CONCLUSÃO

A dimensão da discriminação racial no Brasil tem seu aspecto diretamente relacionado com o contexto histórico e as políticas públicas adotadas pelo país no período pós-abolição. A situação de vulnerabilidade socioeconômica e política a que os negros foram submetidos com o fim da escravidão evidencia o temor da população branca na perda dos privilégios que foram acumulados durante o período escravocrata. Essa dominação social impediu que os negros pudessem ter acesso a condições mínimas existenciais, o que os colocou em condições extremas de vulnerabilidade social, sem qualquer ação estatal para a promoção e integração à sociedade, bem como a adoção de medidas para que pudessem ter acesso ao trabalho digno e outros direitos sociais como moradia, saúde e educação.

A sociedade brasileira, portanto, não se propôs a reformular a questão da condição a que os negros foram submetidos após a abolição da escravidão. O privilégio das pessoas brancas não permitiu a adoção de políticas públicas de inclusão racial e a reparação histórica ao tratamento desumano a que foram submetidos os negros, sendo reproduzido mesmo após o fim da escravidão.

Por sua vez, a discriminação racial pode ser definida de várias formas, podendo ser classificada como um tipo de prática social baseada na inferiorização e comportamento avesso em relação aos membros do grupo subordinado. A manifestação pode se dar de forma individual, estrutural e institucional, dependendo do modo como as ações são praticadas com o objetivo de excluir as pessoas negras da participação social.

No aspecto coletivo, a discriminação racial está presente na estrutura social e institucional do país, atuando de forma interdependente para que a dominação racial permaneça e permitindo o acúmulo de desvantagens na vida das pessoas negras. O racismo estrutural impõe consequências severas na vida desses grupos, colocando-os em situação de extrema pobreza, sem acesso a recursos e serviços básicos para a manutenção de uma vida digna.

Por outro lado, a resistência negra ao sistema escravocrata se deu pelas lutas travadas durante todo o período da escravidão, indo da resistência individual às insurreições urbanas e aos quilombos. A população

negra também não se curvou às opressões que sofreu após a abolição e que infelizmente estão presentes na atualidade. Organizada em movimento social, conquistou um lugar de existência afirmativa no Brasil, pois levou ao debate questões como o racismo, políticas públicas e compromisso com a superação das desigualdades raciais.

No tocante às normas trabalhistas, a proteção ao trabalhador negro e a proibição de discriminação pela raça, cor e sexo existentes na Constituição Federal, ainda que incipiente, na CLT, bem como na Lei 9.029/95, são reflexos da luta dos movimentos negros organizados que não se curvam diante do racismo estrutural arraigado na sociedade brasileira.

Ainda que o Brasil tenha firmado compromisso internacional para o combate à discriminação racial por meio da Convenção 111 da OIT, decorridos mais de 50 anos da ratificação do tratado internacional, o país ainda se destaca na desigualdade racial em relação à ocupação dos postos de trabalho e renda pelos trabalhadores negros em face do grupo de pessoas brancas.

Portanto, considerando a complexidade das relações de discriminação racial, em especial nas relações de trabalho, e os impactos na vida das pessoas negras, o combate a esta prática deve ser um compromisso de todos os indivíduos, independentemente de raça e condição social. Além disso, faz-se urgente a implementação de ações efetivas pelas instituições públicas e privadas para promover a igualdade material entre as pessoas, bem como a construção de uma sociedade democrática fundamentada na dignidade da pessoa humana, sem qualquer hierarquia racial.

REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida da Silva. *O pacto da branquitude*. São Paulo: Editora Schwarcz - Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). *A constituição federal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968. *Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão*. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 1º de maio de 19493. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 fev. 2023.

GOMES, Nilma L. *O movimento negro educador: saberes construídos na luta por emancipação*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

IBGE. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica. Rio de Janeiro, 2019.

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

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

NASCIMENTO, Beatriz. *Uma história feita por mãos negras: relações raciais, quilombos e movimentos*. São Paulo: Schwarcz - Companhia das Letras, 2021.