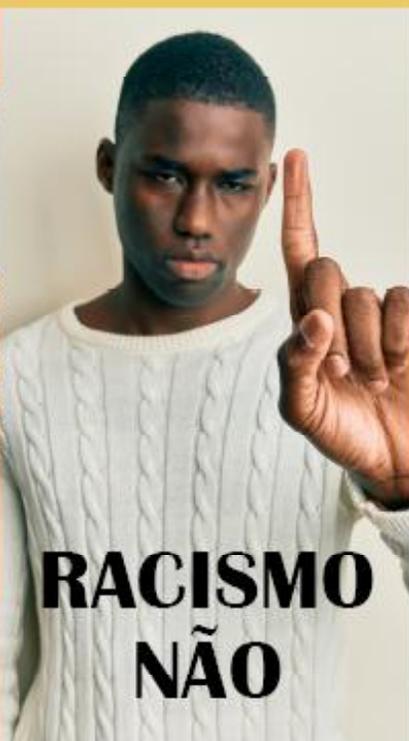


# REVISTA

do Tribunal Regional  
do Trabalho da 1ª Região

ISSN 2764-9571

# 67



Julho/Dezembro 2023

## Equidade racial e Racismo estrutural



**Poder Judiciário**  
Justiça do Trabalho

Revista do  
**Tribunal Regional  
do Trabalho  
da 1ª Região**

**Doutrina – Jurisprudência – Legislação**

**Disponível em formato eletrônico no *site* [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)**

Repositório oficial de julgados  
(TST, RI, art. 183, parágrafo único)

**R. TRT/RJ 1ª Região Rio de Janeiro v. 32 n. 67 p. 1- 304 jul./dez. 2023**

## **SUBCOMITÊ DA REVISTA**

Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco (coordenador)

Juiz do Trabalho Felipe Bernardes Rodrigues (vice-coordenador)

Ana Adelia Inacio Lima e Silva

Tatiana Rodrigues Parreira

Javier David Rapp

Lúcia Otero de Carvalho

Ruth Helena Soares Maués

Mariana Feijó Ferreira Vianna

Daniela Silva Fontoura Barcellos

## **ORGANIZAÇÃO e EDITORAÇÃO**

Tatiana Rodrigues Parreira

## **DIAGRAMAÇÃO e INDEXAÇÃO**

Anna Rachel Tavares Estevam

Marcia Cristina Ricciardi

Tatiana Rodrigues Parreira

## **CAPA**

**Diagramação:** Tatiana Rodrigues Parreira

**Imagens:** <https://br.freepik.com>

## **CONTATO**

Divisão de Pesquisa e Publicação

Rua do Lavradio, 132, 8º andar – Rio de Janeiro (RJ), CEP: 20230-070

Telefone: (21) 2380-5852 / (21) 2380-5684 / (21) 2380-5685 / (21) 2380-5604

E-mail: [dipep@trt1.jus.br](mailto:dipep@trt1.jus.br) / Site: [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)

As opiniões expressas nos artigos doutrinários publicados nesta Revista são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região [recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

– n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro, 1970-.

Semestral.

Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-31; quadrimestral, n. 32-38; semestral, n. 39-44; anual, 45-46;

semestral, n. 47-56; anual, n. 57; semestral, n. 58-59; anual, n. 60-61; semestral, n. 62-67

Edições de n. 39 (jan./jun. 2005)-n. 46 (2009) têm o título: Revista do TRT/EMATRA-1ª Região.

Vol. 25. Edição Especial – Estudos em Homenagem a Délio Maranhão.

Vol. 27. Edição Especial – 100 anos Arnaldo Lopes Sússekind: homenagem ao centenário do seu nascimento.

A partir do vol. 63, a publicação passou a ser feita de forma exclusivamente eletrônica.

ISSN-e 2764-9571

1. Direito do trabalho. 2. Direito processual do trabalho. 3. Jurisprudência trabalhista. 4. Justiça do Trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região).

CDDir 342.605

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Cristiane Ferreira de Souza - CRB7/4740

Divisão de Biblioteca

# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	7
<b>INSTITUCIONAL</b> .....	8
<b>COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL</b> .....	11
<b>GALERIA DE FOTOS</b> .....	22
<b>MEMÓRIA</b>	
Recurso Ordinário 0000937-2002-342-01-00-2 .....	69
Racismo estrutural e invisibilização em fontes históricas do Judiciário Trabalhista .....	75
<i>Marcelo Barros Leite Ferreira</i>	
<b>DOCTRINA</b>	
Raça e gênero para superar o preconceito .....	81
<i>Bárbara Ferrito</i>	
A disparidade de gênero e raça na composição dos ministros do Supremo Tribunal Federal: reminiscência da colonialidade do poder no Poder Judiciário .....	91
<i>Adriana Pinheiro Freitas</i>	
O direito fundamental ao trabalho e as cotas raciais nas empresas privadas no Brasil .....	103
<i>Wadler Ferreira</i>	
ESG racial: um desafio e uma oportunidade para as empresas brasileiras .....	123
<i>Leonardo Ribeiro Pessoa</i>	
O Brasil e seu dilema social: como combater o racismo estrutural com legislações perenes e residuais? .....	146
<i>Gabriel Lírio Didier Peixe</i>	
<i>João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe</i>	
Equidade racial na magistratura a partir da Resolução nº 203/2015 do CNJ: utopia ou realidade? .....	161
<i>Danilo Martins Gonçalves</i>	

Dificuldades para o combate ao racismo estrutural e suas interfaces com as questões trabalhistas ..... 170

*Clarissa Barbosa de Oliveira*

## **DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA**

Recurso Ordinário: 0101606-88.2017.5.01.0045

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 184

*Desembargador do Trabalho Roberto Norris*

Recurso Ordinário: 0100755-80.2020.5.01.0033

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 197

*Desembargadora do Trabalho Giselle Bondim Lopes Ribeiro*

Recurso Ordinário: 0100713-37.2018.5.01.0571

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 203

*Desembargador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos*

Recurso Ordinário: 0000566-92.2014.5.01.0522

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 209

*Desembargador do Trabalho Angelo Galvão Zamorano*

Recurso Ordinário: 0100495-61.2020.5.01.0046

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 212

*Desembargadora do Trabalho Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo*

Recurso Ordinário: 01001813-34.2020.5.01.0073

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 222

*Desembargador do Trabalho Carlos Henrique Chernicharo*

Recurso Ordinário: 0100498-48.2020.5.01.0003

Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral ..... 228

*Desembargadora do Trabalho Márcia Regina Leal Campos*

**EMENTÁRIO** ..... 251

## **ÍNDICES**

Índice de assuntos ..... 270

Índice remissivo ..... 271

Índice onomástico ..... 275

**NORMAS INTERNAS**

**ATO Nº 55/2024 TRT1**

Institui a Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região ..... 277

**SÚMULAS** ..... 289

**NOTAS TÉCNICAS** ..... 301

# APRESENTAÇÃO

# APRESENTAÇÃO

Precisamos falar sobre raça. Entre as diversas condições humanas que podem impactar o potencial pessoal de desenvolvimento pleno, a raça tem demonstrado ser uma variável que raramente é neutra. Esse tem sido um dos temas mais palpitantes do cenário jurídico nacional no ano de 2023.

A questão racial suscita polêmicas envolvendo justiça, equidade e reparação histórica, e nossa produção legislativa e jurisprudencial vem se consolidando no sentido de que é não apenas legítimo, como obrigatório, tratar de modo diferenciado os descendentes de povos e grupos étnicos oprimidos no passado.

Os novos paradigmas de diversidade e inclusão — em que se insere a demanda por equidade racial — não raro conflitam com institutos clássicos do Direito do Trabalho e do Direito Empresarial, especialmente quanto a recrutamento de mão de obra, ascensão profissional, liberdade para contratar. Campo fértil para conflitos, prenuncia-se uma nova era de litigiosidade fundada na percepção social da aparência física dos indivíduos.

A matéria é instigante, e a Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região registrará para a posteridade, em sua edição nº 67, os pontos de vista doutrinários que dão cores a esse debate.

Propusemos, assim, esse desafio à comunidade jurídica, e, em resposta, recebemos trabalhos de qualidade excepcional, que merecem breve menção neste texto introdutório.

A magistrada Bárbara Ferrito, juíza vice-coordenadora do Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ, discorre sobre o racismo e o sexismo em seu cotidiano de trabalho e nas vidas dos jurisdicionados, e como o Poder Judiciário tem adotado medidas estruturais relativas a gênero e raça para enfrentamento do preconceito e democratização do acesso a seus quadros.

A também juíza Adriana Pinheiro Freitas, que compõe o mesmo Subcomitê, analisa os integrantes do Supremo Tribunal Federal sob os aspectos de gênero e raça, entrevendo na composição atual daquela Corte a replicação dos grupos sociais do período histórico colonial.

Contamos ainda com a honrosa participação de magistrado de outro estado, o juiz Wadler Ferreira, do TRT da 14ª Região, que aponta uma pouco observada lacuna legislativa: a despeito de previsão no Estatuto da Igualdade Racial, de 2010, até hoje não foi positivada obrigatoriedade de cotas raciais na iniciativa privada.

Um estudo sobre as Dificuldades para o combate ao racismo estrutural e suas interfaces com as questões trabalhistas é a contribuição de Clarissa de Oliveira, servidora do TRT da 3ª Região.

Gabriel Peixe e João Carlos Peixe, respectivamente advogado e assistente social, desenvolvem o tema como combater o racismo estrutural com legislações perenes e residuais, assinalando a conjuntura sociológica e legal vigente no país, em especial relativamente à educação.

Leonardo Ribeiro Pessoa, advogado e professor, deslinda particularidades do

conceito de ESG, cujos pressupostos e aspirações convergem, em vários aspectos, com os da equidade racial.

Em seu artigo Equidade racial na magistratura a partir da Resolução nº 203/2015 do CNJ - utopia ou realidade o acadêmico de Direito Danilo Martins Gonçalves examina norma do Conselho Nacional de Justiça que desde 2015 reserva percentual de vagas de cargos efetivos e da magistratura para candidatos negros, e cujo prazo de vigência expirará em breve.

Por fim, o servidor e historiador Marcelo Ferreira compartilha reflexão sobre um acórdão de 2002 deste Tribunal que contém descrição de manifestações explícitas de preconceito racial em ambiente de trabalho, tema até então raramente abordado nos conflitos trabalhistas.

Certo de que a presente edição da nossa Revista aborda temática relevante, atual e urgente, congratulo nossos autores, e convido o público a conhecer as diversas visões jurídicas, sociológicas e políticas aqui eternizadas.

Desejo a todos uma proveitosa leitura.

**Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco**

Coodenador do Subcomitê da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

**INSTITUCIONAL**

# COMPOSIÇÃO

(vigente em 30 de dezembro de 2023)

## **PRESIDENTE**

Desembargador Cesar Marques Carvalho

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador Roque Lucarelli Dattoli

## **CORREGEDOR**

Desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira

## **VICE-CORREGEDORA**

Desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães

## **ÓRGÃO ESPECIAL**

Des. José da Fonseca Martins Junior (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)  
Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)  
Des. José Nascimento Araujo Netto  
Des. Edith Maria Corrêa Tourinho  
Des. Luiz Alfredo Mafra Lino  
Des. Rosana Salim Villela Travesedo  
Des. Cesar Marques Carvalho (**presidente**)  
Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)  
Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro  
Des. Theocrito Borges dos Santos Filho  
Des. Roque Lucarelli Dattoli (**vice-presidente**)  
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (**corregedor**)  
Des. Claudia de Souza Gomes Freire  
Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha  
Des. Jorge Orlando Sereno Ramos  
Des. Carlos Henrique Chernicharo  
Des. Raquel de Oliveira Maciel  
Des. Marise Costa Rodrigues  
Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva  
Des. Álvaro Antônio Borges Faria  
Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva  
Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga  
Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich  
Des. Carina Rodrigues Bicalho  
Des. Sayonara Grillo Coutinho

## SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Cesar Marques Carvalho (**presidente**)  
Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha  
Des. Célio Juaçaba Cavalcante  
Des. Roque Lucarelli Dattoli (**vice-presidente**)  
Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito  
Des. Rogério Lucas Martins  
Des. Roberto Norris  
Des. Enoque Ribeiro dos Santos  
Des. Leonardo Dias Borges  
Des. Leonardo da Silveira Pacheco

## SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

### Subseção Especializada em Dissídios Individuais I

Des. Valmir de Araujo Carvalho  
Des. Sayonara Grillo Coutinho  
Des. Dalva Amélia de Oliveira  
Des. Marcelo Antero de Carvalho  
Des. Angelo Galvão Zamorano  
Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira  
Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo  
Des. José Luis Campos Xavier (**presidente**)  
Des. Carina Rodrigues Bicalho  
Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva  
Des. Álvaro Antônio Borges Faria

### Subseção Especializada em Dissídios Individuais II

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro  
Des. José Luis Campos Xavier (**presidente**)  
Des. Mônica Batista Vieira Puglia  
Des. Glaucia Zuccari Fernandes Braga  
Des. Marcos Pinto da Cruz (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno e substituído em caráter provisório pelo juiz convocado José Monteiro Lopes)  
Des. Maria Helena Motta  
Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich  
Des. Antonio Paes Araujo  
Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães  
Des. Claudio José Montesso  
Des. Heloísa Juncken Rodrigues  
Des. Márcia Regina Leal Campos  
Des. Rosane Ribeiro Catrib  
Juíza Convoc. Dalva Macedo (em caráter provisório)

### **PRIMEIRA TURMA**

Des. José Nascimento Araujo Netto (**presidente**)  
Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro  
Des. Maria Helena Motta  
Des. Marise Costa Rodrigues

### **SEGUNDA TURMA**

Des. Valmir de Araújo Carvalho (**presidente**)  
Des. José Luis Campos Xavier  
Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga  
Des. Rosane Ribeiro Catrib  
Juiz Convoc. Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond

### **TERCEIRA TURMA**

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte (**presidente**)  
Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha  
Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo  
Des. Mônica Batista Vieira Puglia  
Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

### **QUARTA TURMA**

Des. Roberto Norris (**presidente**)  
Des. Leonardo da Silveira Pacheco  
Des. Álvaro Luiz Carvalho Moreira  
Des. Marcos Pinto da Cruz (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno e substituído pelo juiz convocado José Mateus Alexandre Romano)  
Des. Álvaro Antônio Borges Faria

### **QUINTA TURMA**

Des. Rosana Salim Villela Travesedo (**presidente**)  
Des. Enoque Ribeiro dos Santos  
Des. Jorge Orlando Sereno Ramos  
Des. Claudio José Montesso  
Des. Márcia Regina Leal Campos

### **SEXTA TURMA**

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho (**presidente**)  
Des. Angelo Galvão Zamorano  
Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães  
Des. Heloísa Juncken Rodrigues  
Juiz Convoc. Roberto da Silva Fragale Filho

### SÉTIMA TURMA

Des. Rogério Lucas Martins **(presidente)**  
Des. Sayonara Grillo Coutinho  
Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro  
Des. Carina Rodrigues Bicalho  
Des. Raquel de Oliveira Maciel

### OITAVA TURMA

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha **(presidente)**  
Des. Dalva Amélia de Oliveira  
Des. Carlos Henrique Chernicharo  
Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva  
Des. Antonio Paes Araujo

### NONA TURMA

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno e substituído pelo juiz convocado Marcel da Costa Roman Bispo)  
Des. Célio Juaçaba Cavalcante **(presidente)**  
Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito  
Des. Claudia de Souza Gomes Freire

### DÉCIMA TURMA

Des. José da Fonseca Martins Junior (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno e substituído pela juíza convocada Dalva Macedo)  
Des. Edith Maria Corrêa Tourinho **(presidente)**  
Des. Marcelo Antero de Carvalho  
Des. Leonardo Dias Borges  
Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva

### DESEMBARGADORES<sup>1</sup>

José da Fonseca Martins Junior  
Fernando Antonio Zorzenon da Silva  
José Nascimento Araujo Netto  
Edith Maria Corrêa Tourinho  
Rosana Salim Villela Travesedo  
Cesar Marques Carvalho **(presidente)**  
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues  
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte  
Gustavo Tadeu Alkmim  
Theocrito Borges dos Santos Filho

<sup>1</sup> Por ordem de antiguidade.

Valmir de Araújo Carvalho  
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha  
Maria Aparecida Coutinho Magalhães (**vice-corregedora**)  
Célio Juaçaba Cavalcante  
Roque Lucarelli Dattoli  
Marcelo Augusto Souto de Oliveira (**corregedor**)  
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito  
Mário Sérgio Medeiros Pinheiro  
Rogério Lucas Martins  
Roberto Norris  
Claudia de Souza Gomes Freire  
Sayonara Grillo Coutinho  
Dalva Amélia de Oliveira  
Marcelo Antero de Carvalho  
Giselle Bondim Lopes Ribeiro  
Enoque Ribeiro dos Santos  
Leonardo Dias Borges  
Leonardo da Silveira Pacheco  
Antonio Cesar Coutinho Daiha  
Angelo Galvão Zamorano  
Alvaro Luiz Carvalho Moreira  
Claudia Regina Vianna Marques Barrozo  
José Luis Campos Xavier  
Mônica Batista Vieira Puglia  
Carina Rodrigues Bicalho  
Glaucia Zuccari Fernandes Braga  
Marcos Pinto da Cruz  
Maria Helena Motta  
Jorge Orlando Sereno Ramos  
Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich  
Carlos Henrique Chernicharo  
Raquel de Oliveira Maciel  
Marise Costa Rodrigues  
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva  
Claudia Maria Samy Pereira da Silva  
Antonio Paes Araujo  
Álvaro Antônio Borges Faria  
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães  
Claudio José Montesso  
Heloísa Juncken Rodrigues  
Márcia Regina Leal Campos  
Rosane Ribeiro Catrib

## JUÍZES TITULARES<sup>2</sup>

Dalva Macedo  
José Monteiro Lopes  
José Mateus Alexandre Romano  
Marcel da Costa Roman Bispo  
José Horta de Souza Miranda  
Roberto da Silva Fragale Filho  
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli  
Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond  
André Gustavo Bittencourt Villela  
Marcelo Segal  
Nélie Oliveira Perbeils  
Luiz Nelcy Pires Caravieri de Souza  
Mauren Xavier Seeling  
Paulo Guilherme Santos Périssé  
Maria Letícia Gonçalves  
Marcelo José Duarte Raffaele  
Cissa de Almeida Biasoli  
Gabriela Canellas Cavalcanti  
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita  
Alexandre Armando Couce de Menezes  
Gisele Rosich Soares Velloso  
Érico Santos da Gama e Souza  
Cláudio Olímpio Lemos de Carvalho  
Maria Thereza da Costa Prata  
Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca  
Luciana Gonçalves de Oliveira Pereira das Neves  
Anélita Assed Pedroso  
Maria Alice de Andrade Novaes  
Claudio Aurélio Azevedo Freitas  
Juliana Ribeiro Castello Branco  
Otavio Amaral Calvet  
Renata Jiquiriçá  
Marcelo Antonio de Oliveira Alves de Moura  
Flávia Alves Mendonça Aranha  
Simone Poubel Lima  
Fernando Reis de Abreu  
Ricardo Georges Affonso Miguel  
Patricia da Silva Lima  
José Augusto Cavalcante dos Santos  
Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro

<sup>2</sup> Por ordem de antiguidade.

Maurício Madeu  
Claudia Regina Reina Pinheiro  
Danielle Soares Abeijon  
Claudia de Abreu Lima Pisco  
Marcos Dias de Castro  
Nelise Maria Behnken  
Glener Pimenta Stroppa  
Andre Corrêa Figueira  
Fernanda Stipp  
Ana Paula Moura Bonfante de Almeida  
Fabio Rodrigues Gomes  
Elísio Corrêa de Moraes Neto  
Daniela Valle da Rocha Müller  
Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes  
Carlos Eduardo Diniz Maudonet  
Alessandra Jappone Rocha Magalhães  
Edson Dias de Souza  
Adriana Maria dos Remédios Branco de Moraes C. Tarazona  
Gilberto Garcia da Silva  
Marco Antonio Belchior da Silveira  
Aline Maria de Azevedo Leporaci Lopes  
Cristina Almeida de Oliveira  
Rodrigo Dias Pereira  
Flavio Alves Pereira  
Monique da Silva Caldeira Kozlowski de Paula  
Marcelo Alexandrino da Costa Santos  
Adriana Malheiro Rocha de Lima  
Kiria Simões Garcia  
Leticia Costa Abdalla  
Ronaldo da Silva Callado  
Adriana Paula Domingues Teixeira  
Marcelo Ribeiro Silva  
Valeska Facure Pereira  
Wanessa Donyella Mateucci de Paiva  
Antonio Carlos Amigo da Cunha  
Bruno de Paula Vieira Manzini  
Robert de Assunção Aguiar  
André Luiz Amorim Franco  
Luciana dos Anjos Reis Ribeiro  
Monica de Amorim Torres Brandão  
Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago  
Rita de Cássia Ligiero Armond

Roberta Ferme Sivolella  
Celio Baptista Bittencourt  
Andre Luiz da Costa Carvalho  
Francisco Antonio de Abreu Magalhães  
Valéria Couriel Gomes Valladares  
Paulo Rogerio dos Santos  
Adriana Freitas de Aguiar  
Claudia Siqueira da Silva Lopes  
Astrid Silva Britto  
Aline Souza Tinoco Gomes de Melo  
Filipe Ribeiro Alves Passos  
Gustavo Farah Correa  
Debora Blachman Bassan  
Robson Gomes Ramos  
Fernando Resende Guimarães  
Adriana Maia de Lima  
Renata Orvita Leconte de Souza  
Elisabeth Manhães Nascimento Borges  
Leonardo Saggese Fonseca  
Glaucia Alves Gomes  
Juliana Pinheiro de Toledo Piza  
Helen Marques Peixoto  
Neila Costa de Mendonça  
Marco Antonio Mattos de Lemos  
Rossana Tinoco Novaes  
Paula Cristina Netto Gonçalves Guerra Gama  
Anelise Haase de Miranda  
Roberta Lima Carvalho  
Leandro Nascimento Soares  
Maria Gabriela Nuti  
Raquel Fernandes Martins  
Ana Paula Almeida Ferreira  
Roberta Torres Calvet  
Denise Mendonça Vieites  
Diane Rocha Trocoli Ahlert  
Marcela de Miranda Jordão  
Patricia Lampert Gomes  
Marly Costa da Silveira  
Adriana Leandro de Sousa Freitas  
Michael Pinheiro McCloghrie  
Elisangela Figueiredo da Silva  
Luciana Muniz Vanoni

Maria Candida Rosmaninho Soares  
Raphael Viga Castro  
Eduardo Almeida Jeronimo  
Luís Guilherme Bueno Bonin  
Taciela Cordeiro Cylleno de Mesquita  
Delano de Barros Guaicurus  
Fabricia Aurelia Lima Rezende Gutierrez  
Fabiano de Lima Caetano  
Camila Leal Lima  
Paulo Cesar Moreira Santos Junior  
José Dantas Diniz Neto  
Francisco Montenegro Neto  
Bruno Andrade de Macedo

### **JUÍZES SUBSTITUTOS<sup>3</sup>**

Adriana Maria Câmara de Oliveira  
Felipe Bernardes Rodrigues  
Letícia Primavera Marinho Cavalcanti  
Renato Alves Vasco Pereira  
Lívia Fanaia Furtado Siciliano  
Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva  
Letícia Bevilacqua Zahar  
Renata Andrino Anã de Sant'Anna Reis  
Leonardo Campos Mutti  
Luciano Moraes Silva  
Ronaldo Santos Resende  
Luana Lobosco Folly Pirazzo  
Thiago Rabelo da Costa  
Leonardo Almeida Cavalcanti  
Simone Bemfica Borges  
Fabio Correia Luiz Soares  
Vinícius Teixeira do Carmo  
Joana de Mattos Colares  
Cláudio Victor de Castro Freitas  
João Renda Leal Fernandes  
Ana Teresinha de França Almeida e Silva Martins  
Rebeca Cruz Queiroz  
Amanda Diniz Silveira  
Mônica do Rêgo Barros Cardoso  
Pedro Figueiredo Waib

<sup>3</sup> Por ordem de antiguidade.

Bruna Pellegrino Barbosa da Silva  
Fabiano Fernandes Luzes  
Livia dos Santos Vardiero Crespo  
Elisabete Natividade de Avila Parente  
Viviana Gama de Sales  
Igor Fonseca Rodrigues  
Flavia Nobrega Cozzolino  
Maria Zilda dos Santos Neta  
Priscilla Azevedo Heine  
Andre Luiz Serrão Tavares  
Hernani Fleury Chaves Ribeiro  
Eduardo Mussi Dietrich Filho  
Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito  
Felipe Rollemberg Lopes Lemos da Silva  
Maíra Automare  
Ana Larissa Lopes Caraciki Montenegro  
Natalia dos Santos Medeiros  
Adriana Meireles Melonio  
Clarissa Souza Polizeli  
Thiago Mafra da Silva  
Christiane Zanin Gelbecke  
Andressa Campana Tedesco Valentim  
Roberta Salles de Oliveira  
Flávia Buaes Rodrigues  
Giselle Bringel de Oliveira Lima David  
Najla Rodrigues Abbude  
Erika Cristina Ferreira Gomes  
Bianca da Rocha Dalla Vedova  
Dalila Soares Silveira  
Andrea Galvão Rocha Detoni  
Marcelo Fisch Teixeira e Silva  
Mariane Bastos Scorsato  
Anelisa Marcos de Medeiros  
Mariana Oliveira Neves Ramos  
Filipe Olmo de Abreu Marcelino  
Priscila Cristiane Morgan  
Marcelo Luiz Nunes Melim  
Rafael Vieira Bruno Tavares  
Carolina Ferreira Trevizani  
Marcelo Rodrigues Lanzana Ferreira  
Guilherme da Silva Gonçalves Cerqueira  
Luciana Mendes Assumpção

Nikolai Nowosh  
Gisleine Maria Pinto  
Rafael Pazos Dias  
Taysa Queiroz Mota de Sousa Brito  
Karime Loureiro Simão  
Marcela Cavalcanti Ribeiro  
Cassandra Passos de Almeida  
Paula Cabral de Cerqueira Freitas  
Luiz Fernando Leite da Silva Filho  
Pedro Ivo Tenório de Brito Toledo Arruda  
Fernando Sukeyosi  
Everaldo dos Santos Nascimento Filho  
Vanessa Ferreira de Albuquerque  
Adriana Pinheiro Freitas  
Renan Pastore Silva  
Gustavo Jacques Moreira da Costa  
Marina Pereira Ximenes  
Joana Duha Guerreiro  
Tainá Angeiras Gomes dos Santos  
Bianca Merola da Silva  
Karen Pinzon Blaskoski  
Felipe Vianna Rossi Araújo



Em 6/7/2023, durante sessão ordinária do Tribunal Pleno, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) aprovou a [Resolução Administrativa nº 40/2023](#), que estabelece diretrizes e procedimentos para efetivar o pleno acesso à Justiça por meios dos Serviços da Justiça Itinerante (SEJI) e dos Pontos de Inclusão Digital (PID) no âmbito do TRT/RJ. Os SEJI estão previstos na [Resolução nº 460/2022](#) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e substituirão os antigos postos avançados e unidades de justiça itinerante. Os PID são objeto da [Resolução CNJ nº 508/2023](#). O escopo é a ampliação e a capilarização do acesso à Justiça do Trabalho, estendendo-a em “cidades, povoados, aldeias e distritos que não sejam sede de comarca ou de unidade física do Poder Judiciário”.

Ressalte-se que, segundo a Resolução CNJ nº 508/2023, “considera-se PID qualquer sala ou espaço que permita, de forma adequada [...] a realização de atos processuais, como depoimentos de partes, de testemunhas e de outros colaboradores da justiça, por sistema de videoconferência, bem como o atendimento por meio do Balcão Virtual, [...] com possibilidade de agregação de outros serviços públicos voltados à cidadania.”

A *Remodelagem das Unidades de Justiça Itinerante com Pontos de Inclusão Digital* é projeto integrante do [Plano Estratégico do TRT/RJ para o período 2021-2026](#). Os postos avançados de Cantagalo e de Santo Antônio de Pádua e as unidades de justiça itinerante de Rio Bonito, Valença e Rio das Ostras serão os primeiros a serem transformados em SEJI.

**Foto:** o desembargador presidente do TRT/RJ, Cesar Marques Carvalho, ao centro, em visita institucional ao Posto Avançado de Santo Antônio de Pádua.



Em 12/7/2023, a Escola Judicial do TRT/RJ (Ejud1) proporcionou a estudantes do Programa de Língua Portuguesa da Universidade Duke, localizada na Carolina do Norte, Estados Unidos, uma visita guiada à Corte. Os jovens conheceram o prédio-sede do Tribunal, onde assistiram a palestras sobre a Justiça do Trabalho no Brasil e a uma sessão de julgamento do segundo grau. Os juízes do Trabalho Fabiano Luzes e João Renda discorreram sobre “O impacto dos direitos sociais nas relações de trabalho” e “As diferenças entre o Direito do Trabalho no Brasil e nos Estados Unidos”, respectivamente.

“Essas ações pedagógicas da Escola contribuem para o aprimoramento de magistrados(as) e servidores(as), pois, quando conhecemos outras realidades e formas de pensar, abrimos nossos horizontes”, observa o juiz Fabio Rodrigues Gomes, coordenador da Ejud1, que acompanhou a visita dos estudantes.

**Foto:** durante sessão da 5ª Turma do TRT/RJ, o juiz João Renda Leal Fernandes orienta estudantes da Universidade Duke.



(DICO)

Entre 11 e 14/7/2023 o TRT/RJ participou da 6ª edição do Encontro Nacional de Tecnologia e Inovação da Justiça do Trabalho (Enatic), recepcionado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, em Campo Grande/MS. O desembargador José Luis Campos Xavier, coordenador do Subcomitê de Proteção de Dados Pessoais do TRT/RJ, proferiu palestra sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no dia 14, expondo o [projeto Máscara da Privacidade](#), que se encontra em desenvolvimento pela equipe multidisciplinar do Laboratório de Inovação da Corte. Iniciado em março de 2023, o projeto Máscara da Privacidade tem por intuito “ocultar automaticamente em documentos públicos do PJe, dados pessoais e pessoais sensíveis eventualmente divulgados nos processos judiciais que tramitam no TRT da 1ª Região, garantindo o cumprimento dos princípios da segurança [...] e da prevenção [...] previstos na lei geral de proteção de dados pessoais - LGPD”. A medida visa à proteção do acesso à Justiça e ao mercado de trabalho para os trabalhadores que litigam. Outra boa prática compartilhada pelo TRT/RJ foi a *Jornada do TRT/RJ na LGPD*, ação de capacitação realizada em 2022.

**Foto:** o desembargador José Luis Campos Xavier durante sua exposição no 6º Enatic.

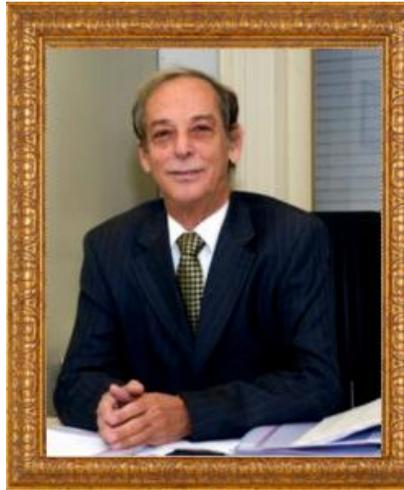


Em 14/7/2023 ocorreu, no Plenário do TRT/RJ, a posse dos membros do Subcomitê de Equidade Racial da Corte. O Subcomitê foi instituído pelo [Ato nº 165/2022](#), que criou a Política de Equidade Racial do Regional, e visa à promoção da equidade racial por meio de ações voltadas a combater todas as formas de desigualdade e discriminação nas relações sociais e de trabalho, no âmbito da instituição.

Após a cerimônia de posse, a celebração prosseguiu no auditório do Tribunal, com apresentação musical do grupo Jongo da Lapa e homenagem à servidora Márcia Cristina Santos de Sant'anna, falecida em 21/2/2021, mulher negra e comprometida com estudos e práticas antirracistas. Em sequência, ocorreu uma roda de conversas com a participação de mulheres integrantes do Subcomitê; por fim, a servidora Maria Eduarda Fournier declamou poema temático de sua autoria.

O Subcomitê de Equidade Racial reúne [12 integrantes](#) que cumprirão mandato de 2 anos. Sua composição abrange magistrados, servidores (indicados e eleitos), um colaborador terceirizado e um estagiário.

**Foto (a partir da esquerda):** na fila frontal, a servidora Maria Eduarda Fournier; os juízes José Monteiro Lopes e Guilherme da Silva Gonçalves Cerqueira; o desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho; as juízas Adriana Pinheiro Freitas e Bárbara Ferrito; a desembargadora Márcia Regina Leal Campos, coordenadora do Subcomitê de Equidade Racial. Na fila posterior, a servidora Renata Amancio, a estagiária Rhane Nogueira, a colaboradora terceirizada Sílvia Marcolino, as servidoras Suzana Fernandes, Edna Mendes e Rosana Baptista.



(DICSO)

Em 19/7/2023 aposentou-se o desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino, após 35 anos dedicados ao TRT/RJ.

Como juiz substituto, Luiz Alfredo Mafra Lino iniciou sua carreira no TRT/RJ em julho de 1988, e foi promovido a juiz titular em junho de 1992. Na primeira instância, atuou na capital, Niterói e Angra dos Reis.

Em 2002, foi promovido pelo critério de antiguidade a desembargador. Integrou a alta administração do TRT/RJ no biênio 2019-2021, como vice-corregedor.

Para além da magistratura, exerceu a docência em cursos preparatórios para concursos, de ensino superior e de pós-graduação.



No primeiro passo de implementação da Justiça Itinerante remodelada, os Serviços de Justiça Itinerante (SEJI) e os Pontos de Inclusão Digital (PID) dos municípios de Santo Antônio de Pádua e Cantagalo foram instalados, respectivamente, nos dias 25 e 26/7/2023, conforme determinado no [Ato Conjunto nº 7/2023](#) da Presidência e da Corregedoria do TRT/RJ. Por tratar-se de projeto-piloto, referidos PID estarão sujeitos a avaliação pelo prazo de 6 meses contados da sua instalação.

Os Serviços de Justiça Itinerante (SEJI) e os Pontos de Inclusão Digital (PID) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região foram objeto da [Resolução Administrativa nº 40/2023](#), que se alinhou às Resoluções [nº 460/2022](#) e [508/2023](#) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

**Fotos:** o desembargador presidente Cesar Marques Carvalho, ladeado por juízes, membros do Ministério Público do Trabalho, advogados e servidores locais, nas solenidades de instalação dos SEJI e dos PID de Santo Antônio de Pádua e de Cantagalo, respectivamente.



(DICO)

Em 27/7/2023, no salão nobre do prédio-sede, ocorreu a assinatura de acordo de cooperação técnica entre o TRT/RJ e a Advocacia-Geral da União, por meio da Procuradoria Regional da União da 2ª Região (PRU2), que atua nos estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo. O ajuste prevê compartilhamento de dados entre os órgãos, permitindo mapear os casos em que é possível para a União desistir de apresentar recursos, extinguir ou não impugnar execuções. A PRU2 desistirá, também, de todos os recursos relacionados a execuções que envolvem até 30 salários mínimos, quitando esses débitos de imediato: cerca de 1.250 processos se enquadram nesse critério. Nas execuções que ultrapassam esse valor, será aberta negociação. Desse modo, se tornará mais rápida a resolução de processos trabalhistas que envolvam a União, prestigiando-se a solução consensual de conflitos em relação a temas jurídicos diversos, prevenção de litígios, a consolidação e o fortalecimento do sistema de precedentes qualificados.

**Foto (a partir da esquerda):** os desembargadores Roque Dattoli e Cesar Marques Carvalho, respectivamente vice-presidente e presidente do TRT/RJ; a procuradora nacional da União de Trabalho e Emprego, Monica Casartelli; o procurador-regional da União da 2ª Região, Cláudio José da Silva, e o advogado da União coordenador da área trabalhista, Carlos Rodrigues da Silva Filho.



(DICSO)

De 19 a 30/7/2023 o prédio da Rua do Lavradio permaneceu iluminado de azul, pois mais uma vez o TRT/RJ aderiu à campanha Coração Azul, que evoca o Dia Mundial e Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, 30 de julho. A data foi instituída pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2009, e estabelecida no Brasil no art. 14 da Lei nº 13.344/2016.

A campanha é nacional e a ela estão engajadas diversas instituições públicas e privadas; também integra as ações do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, e sua Coordenadoria Regional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (Conaete).



Entre os dias 7 e 11/8/2023, uma comitiva com integrantes da magistratura do TRT/RJ realizou visita institucional ao Chile, para conhecer o Poder Judiciário daquele país. Trata-se de uma das atividades de formação continuada do Programa de Visitas Institucionais instituído pela Escola Judicial da Primeira Região (Ejud1) através da [Portaria Ejud1 nº 19/2023](#), que visa “proporcionar experiências formativas aos magistrados e às magistradas do trabalho por meio do contato direto com instituições estrangeiras afins que proporcionem a ampliação dos horizontes, o aperfeiçoamento de suas atividades administrativas e jurisdicionais”.

Integraram o grupo os juízes Fábio Gomes, Camila Leal, Maria Zilda dos Santos Neta, Anelise Haase de Miranda e Marcel da Costa Roman Bispo, e, ainda, a vice-corregedora, desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães.

A visita abrangeu o Supremo Tribunal Federal (STF) do Chile, a 2ª Vara do Trabalho de Santiago e o Tribunal de Apelações de San Miguel. Também foi oferecida aos visitantes palestra sobre igualdade de gênero e não discriminação no Poder Judiciário.

**Foto:** integrantes da comitiva do TRT/RJ durante visita a órgãos do Poder Judiciário chileno.



Em 18/8/2023 foi publicado o [Ato Conjunto nº 8/2023](#) da Presidência e da Corregedoria do TRT/RJ, instituindo cinco Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT), concebidos como Núcleos da Justiça 4.0. Vinculados ao Núcleo Permanente de Mediação e Conciliação (Nupemec), eles terão competência para atuar na conciliação e mediação dos conflitos individuais ou coletivos, inclusive pré-processuais, nas demandas de primeiro grau em curso na circunscrição.

Os CEJUSCs implantados são os seguintes: CEJUSC-JT 4.0/Niterói (2ª Circunscrição), abrangendo os municípios de Niterói, São Gonçalo, Itaboraí, Maricá, Cabo Frio e Araruama; CEJUSC-JT 4.0/Duque de Caxias (3ª Circunscrição - conversão do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Duque de Caxias), abrangendo os municípios de Duque de Caxias, Itaguaí, Nilópolis, Nova Iguaçu, Queimados e São João de Meriti; CEJUSC-JT 4.0/Petrópolis (4ª Circunscrição), abrangendo os municípios de Petrópolis, Teresópolis, Nova Friburgo, Três Rios e Magé; CEJUSC-JT 4.0/Campos dos Goytacazes (5ª Circunscrição), abrangendo os municípios de Campos dos Goytacazes, Itaperuna e Macaé; e CEJUSC-JT 4.0/Volta Redonda (6ª Circunscrição), com sede no município de Volta Redonda, abrangendo os municípios de Volta Redonda, Barra Mansa, Barra do Pirai, Resende e Angra dos Reis.

A coordenação de cada um dos CEJUSC-JT 4.0/Regional ficará a cargo de juiz designado, e contará também com um juiz suplente, para substituição do titular nos seus impedimentos, suspeições e/ou afastamentos regulamentares.



(Felipe Cavalcanti / TJ/RJ)

Em 22/8/2023 foi instituído oficialmente o Fórum Permanente do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (Fojurj), iniciativa pioneira no país, que agrega quatro Cortes: Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ/RJ), Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF-2), Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) e Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro (TRE/RJ). A solenidade foi realizada no salão nobre do Fórum Central do TJ/RJ, onde foi assinado protocolo de intenções daqueles tribunais sediados na capital fluminense, nas pessoas dos seus presidentes — pelo TJ/RJ, desembargador Ricardo Rodrigues Cardozo; pelo TRE/RJ, desembargador João Ziraldo Maia; pelo TRF-2, desembargador Guilherme Calmon; e pelo TRT/RJ, desembargador Cesar Marques Carvalho. Esteve presente ainda a vice-corregedora regional do TRT/RJ, desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães. Em [artigo conjunto publicado no site Consultor Jurídico \(ConJur\)](#), os presidentes signatários expuseram a motivação e os objetivos do Fojurj, como a “ampliação do emprego de recursos tecnológicos e informacionais, e a disseminação de boas práticas em áreas essenciais para a sociedade civil fluminense, no âmbito do sistema de Justiça, em sintonia com as diretrizes mais contemporâneas de gestão cooperativa e os princípios regentes da Administração Pública, assegurando ainda o mais efetivo cumprimento dos direitos humanos e fundamentais”.

**Foto (a partir da esquerda):** os desembargadores presidentes dos tribunais integrantes do Fojurj: João Ziraldo Maia, Ricardo Rodrigues Cardozo, Cesar Marques Carvalho (assinando o protocolo de intenções) e Guilherme Calmon.



(DICO)

Em 25/8/2023 o presidente do TRT/RJ, desembargador Cesar Marques Carvalho, representou a instituição em colóquio que celebrou o aniversário de *80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, ocorrido no último dia 1º de maio. Promovido pela Academia Carioca de Direito (ACD) em parceria com a Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT), o evento realizou-se no auditório da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

O presidente do TRT/RJ pontuou que a CLT chegou aos 80 anos como uma das normas mais longevas do país, e que demonstrou extraordinário grau de adaptabilidade ao longo do tempo. “Assim como a CLT, a Justiça do Trabalho chega a um momento em que nós precisamos deixar claro que o seu futuro é o crescimento, pois tanto politicamente quanto legalmente a Justiça do Trabalho é importante”, disse.

**Foto (a partir da esquerda):** na mesa de abertura do colóquio, o desembargador Cesar Marques Carvalho; a acadêmica Cristina Capanema Belmonte, da ACD, coordenadora do evento; a acadêmica Rita Cortez, presidente da ACD; o acadêmico Luiz Carlos Robortella, presidente da ABDT; o ex-senador e ex-ministro da Justiça Bernardo Cabral, relator da Constituinte de 1988; o vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Aloysio Veiga, e o professor doutor Paulo César Martinez y Alonso, reitor da Universidade Santa Úrsula.



(DICO)

Em 4/9/2023 o TRT/RJ lançou oficialmente o projeto *e-Garimpo*, cujo objetivo é a automação de rotinas do projeto *Garimpo* (oriundo do TRT/RN e nacionalizado em 2019). O escopo de ambos é localizar valores esquecidos em contas judiciais vinculadas a processos arquivados definitivamente, identificar beneficiários e realizar pagamentos.

Desenvolvido por juízes e servidores do TRT/RJ, o projeto *e-Garimpo* ficou na segunda colocação da fase “Lapidação” do *Programa Startups JT*, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A solenidade ocorreu no auditório do 4º andar do prédio sede, e foi [transmitida ao vivo no canal do Youtube da Escola Judicial](#) (EJ1). Integraram a mesa de abertura, além do desembargador presidente Cesar Marques Carvalho, o corregedor regional, desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira; o desembargador Rogério Lucas Martins, coordenador do Subcomitê de Inovação; e dois integrantes do grupo que desenvolve o *e-Garimpo*, o juiz André Villella e o diretor de secretaria da 64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, Ricardo Kathar.

Durante a transmissão, foi comunicado que o *e-Garimpo* seria liberado no ambiente de produção do Tribunal a partir de 9/9, bem como que os Regionais das 4ª e 8ª Regiões (Rio Grande do Sul e Pará e Amapá, respectivamente) também utilizarão a funcionalidade, em caráter piloto.

**Foto (a partir da esquerda):** o servidor Ricardo Kathar; o desembargador corregedor, Marcelo Augusto Souto de Oliveira; o desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho; o desembargador Rogério Lucas Martins, coordenador do Subcomitê de Inovação, e o juiz André Villella, participante do grupo de desenvolvimento do *e-Garimpo* e expositor.



(ACOM / TRF2)

Em 12/9/2023 o desembargador presidente do TRT/RJ, Cesar Marques Carvalho, representou a instituição e compôs a mesa-diretora na reinauguração do Centro de Memória Institucional do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), solenidade realizada no Centro Cultural da Justiça Federal (CCJF), no Centro do Rio de Janeiro. O evento faz parte da comemoração dos 35 anos de existência daquela Corte, que se completarão em março de 2024. O TRF2 e os demais quatro Tribunais Regionais Federais foram implementados em 30 de março de 1989. Como convidado de honra, foi homenageado o desembargador federal aposentado Paulo de Freitas Barata, segundo presidente na história do TRF2, pelo pioneirismo e iniciativas de preservação da história da Justiça Federal.

**Foto (a partir da esquerda):** o desembargador presidente do TRT/RJ Cesar Marques Carvalho; o presidente do TRF2, desembargador Guilherme Calmon; o desembargador aposentado Paulo Barata e o vice-diretor do CCJF, desembargador Theophilo Miguel.

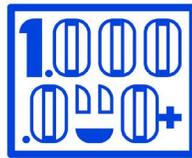


(DICO)

De 12 a 15/9/2023 81 voluntários do TRT/RJ, magistrados e servidores, se engajaram no segundo *Mutirão Pop Rua Jud*, na Catedral Metropolitana de São Sebastião, no Centro do Rio de Janeiro. Organizado pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), com participação de mais de 60 instituições públicas e entidades da sociedade civil, o evento anual se alinha à Política Nacional de Atenção às Pessoas em Situação de Rua, definida pela [Resolução nº 425/2021](#) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e visa a proporcionar acesso à Justiça e à cidadania, com superação das barreiras econômicas e enfrentadas por essas pessoas em situação de vulnerabilidade.

Serviços gratuitos foram oferecidos no evento: emissão e localização de certidões de nascimento, casamento e óbito; registros de nascimento tardios; emissão de carteira de identidade, de certificado de reservista e de título de eleitor; emissão e regularização de CPF; inscrição no CadUnico; formalização de pedidos de benefícios previdenciários e sociais; realização de perícias médicas (judiciais e do INSS); consultas sobre pendências junto ao INSS; consultas e registros no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS); solicitações e informações sobre saque do FGTS, PIS, Caixa Tem (abono salarial, seguro-desemprego e bolsa família) e cartão social; inscrição em bancos de oportunidades de emprego; e matrículas na rede estadual de educação.

## Processos são vidas!



Semana Nacional da  
**Execução  
Trabalhista**  
A Justiça além dos números

13ª edição | De 18 a 22 de setembro

(TST)

De 18 a 22 de setembro de 2023 ocorreu em todo o país a 13ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em parceria com os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). O slogan deste ano foi “Processos são vidas - A Justiça além dos números”, enfatizando que a efetividade da execução tem impacto direto na história dos jurisdicionados.

Na campanha foram realizados, nacionalmente, mais de 77 mil audiências, 21.943 acordos e 609 leilões; foram atendidas mais de 397 mil pessoas, e os valores movimentados superaram R\$ 4,3 bilhões, ultrapassando a arrecadação de 2022 (R\$ 2,8 bilhões). O [Painel da Semana Nacional da Execução Trabalhista](#) reúne os dados consolidados de todo o Brasil.

O TRT/RJ alcançou a primeira posição dentre os tribunais de grande porte, tendo arrecadado o total de R\$ 886.184.617,87, à frente da 15ª e da 2ª Regiões.

Em mensagem dirigida a todos que se engajaram na ação, o coordenador nacional da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista (CNEET), ministro do Tribunal Superior do Trabalho Cláudio Brandão afirmou: “Agradeço a todas e todos que fazem a Justiça do Trabalho e que não mediram esforços para a resolução do maior número possível dos processos de execução. Isto revela que todos atenderam ao nosso apelo para dedicação em prol dos resultados parciais já alcançados”.



(Secom / TST)

Em 19/9/2023, em cerimônia realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o TRT/RJ foi agraciado na 2ª edição do prêmio Justiça do Trabalho Acessível, na categoria Serviços, pelo projeto *Feira de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência e Reabilitados do INSS*.

A premiação reconhece iniciativas vitoriosas dos Tribunais Regionais em prol da inclusão e da acessibilidade de pessoas com deficiência, e celebra o Dia da Luta da Pessoa com Deficiência, 21 de setembro.

Representaram o TRT/RJ na solenidade a desembargadora Alba Valéria Guedes, presidente da Comissão de Acessibilidade e Inclusão do TRT/RJ, e pelas servidoras Valéria Unongo, titular da Coordenadoria de Disseminação da Segurança no Trabalho e Responsabilidade Ambiental (CDIS), e Maria Villela, integrante da Comissão de Acessibilidade.

**Foto (a partir da esquerda):** o ministro Augusto César Leite de Carvalho; a servidora Valéria Unongo; a desembargadora Alba Valeria Guedes; os ministros Mauricio Godinho Delgado e Cláudio Mascarenhas Brandão; a servidora Maria Villela e ministro Lelio Bentes Corrêa, presidente do TST.



(DICSO)

Em 28/9/2023 20 estudantes do 10º período do curso de Direito da Universidade Estácio de Sá conheceram o prédio-sede do TRT/RJ. A visita integra as ações do projeto *Justiça do Trabalho de Portas Abertas*, da Coordenadoria de Disseminação de Responsabilidade Social e da Segurança do Trabalho (Cdis); seu intuito é tornar a instituição acessível aos estudantes que desejam aprender sobre o funcionamento e a estrutura da Justiça do Trabalho.

Os convidados foram recepcionados com um café no Centro Cultural. Na sequência, assistiram a julgamentos da Sessão Especializada em Dissídios Individuais (Sedi) e da Sessão Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic), e percorreram diversos setores, como o Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc), a Corregedoria, o Centro de Memória e o Plenário Délio Maranhão. No salão nobre, foram recebidos pelo vice-presidente, desembargador Roque Lucarelli Dattoli.

Instituições de ensino fundamental, médio e superior podem solicitar visita guiada pelo TRT/RJ através do e-mail da Cdis ([cdis@trt1.jus.br](mailto:cdis@trt1.jus.br)).

**Foto:** o desembargador Roque Dattoli, vice-presidente, ao centro, entre os estudantes da Universidade Estácio de Sá.



(DICO)

Em 29/9/2023, durante a 7ª Sessão Ordinária do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em Brasília, o presidente do TRT/RJ, desembargador Cesar Marques Carvalho, foi empossado como conselheiro, representando a região Sudeste.

“Agradeço muito as palavras de todos e me sinto aqui bem honrado por estar representando a região Sudeste”, declarou o novo conselheiro.

Instituído em 2004 pela Emenda Constitucional nº 45, o CSJT desempenha supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, desde sua instalação, em junho de 2005.

**Foto:** em primeiro plano, o desembargador Cesar Marques Carvalho assina o termo de posse, com auxílio do secretário-geral Bráulio Gusmão e ladeado pelos conselheiros Paulo Roberto Barrionuevo e Débora Machado.



(DICO)

Nos dias 2 e 4/10/2023 foram publicadas no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho um total de seis novas Notas Técnicas do Centro de Inteligência do Regional. Referidas Notas consistem em propostas de acordos de cooperação técnica entre o TRT/RJ e grandes litigantes, como Petrobras, Caixa Econômica Federal, Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), Município do Rio de Janeiro, Procuradoria-Geral do Estado do Rio de Janeiro (PGE-RJ) e o Grupo Casas Bahia. Os instrumentos, basicamente, visam à resolução consensual de conflitos, e observam as peculiaridades das demandas mais frequentes envolvendo essas empresas e entes públicos.

O [Centro de Inteligência do TRT/RJ](#) tem por objetivo prevenir litígios, fomentar a política de métodos alternativos de composição de conflitos, fortalecer o sistema de precedentes, a racionalização, gestão e aperfeiçoamento da atividade jurisdicional, notadamente em relação às demandas estratégicas, repetitivas e de massa. Todas as suas 18 Notas Técnicas podem ser encontradas na [página dedicada do setor](#), e, também, na coleção [Notas Técnicas da Biblioteca Digital](#) da Corte.

Posteriormente, em 10/10/2023, foram celebrados os acordos de cooperação com cinco das empresas mencionadas (exceto EBCT).

**Foto:** a partir da direita, o desembargador presidente Cesar Marques Carvalho, os desembargadores Leonardo Pacheco, Maria Aparecida Magalhães, Jorge Orlando Ramos, Roque Lucarelli Dattoli, Rosana Villela e Claudia Samy, membros do Conselho de Inteligência, em reunião.



Em 11/10/2023 o TRT/RJ recebeu, em seu prédio-sede, a visita de quarenta alunos do 4º ano do ensino fundamental do Ciep José Pedro Varela (situado em frente ao fórum da rua do Lavradio), que participaram de uma programação especial para o Dia das Crianças. A ação conjunta do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem e do Programa Trabalho Seguro foi preparada pela Coordenadoria de Disseminação da Segurança no Trabalho e Responsabilidade Socioambiental (Cdis), com apoio da Escola Judicial. Seu objetivo foi conscientizar os estudantes sobre os malefícios do trabalho infantil, além de outras importantes mensagens sobre trabalho seguro e direitos da criança e do adolescente. Entre os magistrados e servidores que receberam os estudantes estiveram o gestor regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT/RJ, desembargador José Luis Campos Xavier; o desembargador vice-presidente Roque Dattoli; a juíza do Trabalho Dalva Macedo; as servidoras Michelle Carreira, médica da Coordenadoria de Saúde (Cсад), e Juliana Monjellos.

Em continuidade à celebração do Dia das Crianças, na mesma semana foram distribuídos a alunos do mesmo Ciep 282 livros infantis doados em campanha promovida pela Divisão de Biblioteca (Dibib), vinculada à Secretaria de Documentação (SDO).

**Fotos** (à esquerda, e a partir dela): a servidora Michelle Carreira e o desembargador José Luís Xavier ministram palestra para os estudantes; (à direita): os jovens visitantes apreciam uma exposição no Centro Cultural do TRT/RJ.



Em 20/10/2023 uma comitiva japonesa visitou o TRT/RJ. O evento foi organizado pela Escola Judicial (Ejud1), e se tornou possível graças a convênios celebrados entre três universidades brasileiras e a Agência de Cooperação Internacional do Governo do Japão (Jica), que promove cooperação internacional entre o Japão e outros países em diversas áreas. Integravam o grupo de visitantes o juiz Yuji Iwasawa, da Corte Internacional de Haia e ex-presidente do Comitê de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), além de professores e autoridades, como Masato Ninomiya (Universidades de São Paulo e de Tóquio) e intérprete da Casa Imperial do Japão; a professora da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) Satomi Kitahara; e o cônsul-geral do Japão no Rio de Janeiro, Ken Hashiba. O juiz do Trabalho João Renda Leal Fernandes acompanhou os convidados.

O presidente do Regional, desembargador Cesar Marques Carvalho, e o corregedor regional, desembargador Marcelo Augusto Souto, receberam o grupo no gabinete da Presidência. A visita prosseguiu nas dependências da Escola Judicial, no plenário Délio Maranhão e no Centro Cultural.

**Foto:** no gabinete da Presidência, o desembargador Cesar Marques Carvalho explica aos visitantes detalhes sobre a história da Justiça do Trabalho.



(DICO)

Em 25/10/2023, no auditório do prédio-sede, o TRT/RJ promoveu o *Encontro sobre Atendimento a Pessoas em Situação de Rua*, evento que se insere na *Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua*, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através da Resolução nº 425/2021.

O evento englobou apresentação musical do coral *Uma só voz*, formado por pessoas que estão ou estiveram em situação de rua, além de palestras e roda de conversa. Foram debatidas e compartilhadas experiências pessoais e boas práticas de atendimento e cuidado com as pessoas em tal estado de vulnerabilidade. Foi lembrada a adesão e participação do Regional nas duas edições do evento *Pop Rua Jud*.

**Fotos (acima, a partir da esquerda):** na mesa de abertura, o desembargador ouvidor, Carlos Henrique Chernicharo; o desembargador vice-presidente, Roque Dattoli e o desembargador Leonardo Pacheco, diretor da Escola Judicial. Abaixo, o coral *Uma só voz* se apresenta. À direita, palestra de participantes do Colaboratório Nacional Pop Rua: Dora Alice Pereira, Alexandre Trino e Maralice dos Santos.



(DICSO)

Em 26/10/2023, em sessão do Órgão Especial do TRT/RJ, foi ratificada a posse da desembargadora Márcia Regina Leal Campos. A magistrada foi promovida pelo critério de merecimento, em vaga decorrente da aposentadoria da desembargadora Nuria de Andrade Peris. Sua posse administrativa havia ocorrido em 21/8.

Márcia Regina Leal Campos iniciou sua carreira no TRT/RJ como servidora, em 1990. Em novembro de 1993 foi aprovada no concurso para o cargo de juíza do trabalho substituta, tendo sido promovida a juíza titular da 29ª Vara do Trabalho em abril de 1998. Sua última lotação como juíza titular foi na 1ª Vara do Trabalho de Teresópolis.

A nova desembargadora integra a 5ª Turma do TRT/RJ e também atua como coordenadora do Subcomitê de Equidade Racial.

**Foto:** a desembargadora Márcia Campos e o desembargador vice-presidente Roque Dattoli, durante a sessão do Órgão Especial de 26/10/2023.



(DICO)

Ainda 26/10/2023 — data de publicação de sua nomeação no Diário Oficial da União — a magistrada Rosane Ribeiro Catrib foi empossada administrativamente no cargo de desembargadora. A cerimônia teve lugar no Plenário Délio Maranhão, no prédio-sede, e foi conduzida pelo vice-presidente da Corte, desembargador Roque Dattoli, então presidente em exercício.

Promovida pelo critério de antiguidade para vaga decorrente da aposentadoria da desembargadora Mery Bucker Caminha, a desembargadora Rosane Catrib era, ultimamente, juíza titular da 56ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (VT/RJ). Sua trajetória no TRT/RJ iniciou-se em novembro de 1993, como juíza substituta, tendo atuado em diversas Varas do Trabalho da 1ª Região. Em fevereiro de 2000 assumiu a titularidade da 13ª VT/RJ, e desde 2004, da referida 56ª VT/RJ. Desde 2019 vinha atuando na segunda instância como convocada.

**Foto (a partir da esquerda):** o desembargador vice-presidente, Roque Lucarelli Dattoli, e a desembargadora Rosane Catrib durante a solenidade da posse.



(DICO)

Em 6/11/2023, atletas que representaram o TRT/RJ na 20ª Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho (ONJT) foram recebidos pelo desembargador presidente Cesar Marques Carvalho; estiveram presentes, também, o desembargador José Luis Xavier e o juiz Maurício Drummond, que parabenizaram os atletas pela participação no evento. O Regional obteve a sexta posição no quadro geral de medalhas. Os TRT/MG, TRT/RS e TRT/ES ficaram, respectivamente, em primeiro, segundo e terceiro lugares.

O TRT/RJ marcou presença nos jogos com 64 servidores, que participaram das provas de atletismo, basquete, *beach tennis*, damas, dominó, futebol soçaite, futevôlei, futsal, handebol, natação, tênis de mesa, tiro, tênis de campo, vôlei de areia, voleibol e xadrez. Foram trazidas 57 medalhas, sendo 19 de ouro, 19 de prata e 19 de bronze.

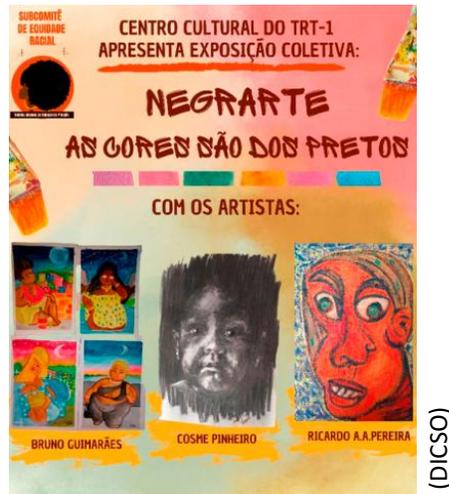
A ONJT é evento anual que tem reunido, nos últimos anos, magistrados e servidores de todo o Judiciário Trabalhista. A partir de 2024 terá sua denominação e público alterado: passa a se chamar Olimpíada Nacional do Judiciário Federal (ONJF). Sua 21ª edição ocorrerá em Manaus, no mês de agosto, e reunirá atletas da Justiça do Trabalho, da Justiça Eleitoral, da Justiça Federal e do Ministério Público da União.



(CNU)

De 6 a 10/11/2023 realizou-se em todo o país a *XVIII Semana Nacional da Conciliação*, evento anual promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O slogan desta 18ª edição foi “Conciliação: a um passo da solução”. Todos os ramos do Poder Judiciário realizaram mutirões de audiências de conciliação, visando solucionar conflitos de modo mais ágil e satisfatório para todos os litigantes.

Além desse evento, no âmbito da Justiça do Trabalho há também a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, liderada anualmente pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e realizada em maio último. As partes também podem, a qualquer tempo, peticionar nos próprios autos requerendo à Vara do Trabalho marcação de pauta para conciliação, ou dirigir-se ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputas (Cejusc) pelo e-mail [conciliar@trt1.jus.br](mailto:conciliar@trt1.jus.br), ou, ainda, preencher o formulário da página dedicada [Quero Conciliar](#).



De 7/11 a 15/12/2023 o Centro Cultural do TRT/RJ recebeu a exposição *Negrarte - As cores são dos pretos*, iniciativa do Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ em comemoração ao mês da Consciência Negra. Nessa mostra de entrada gratuita, o público pôde apreciar obras dos artistas Bruno Guimarães, Cosme Pinheiro e Ricardo Pereira sobre o tema.

*Bruno Guimarães*: Artista autodidata, Bruno trabalha com aquarela e arte digital. Suas maiores influências vêm dos quadrinhos de super-heróis, mangás e séries de ficção científica. Por meio de sua arte, ele busca desconstruir padrões estéticos impostos pela sociedade, representando as mulheres negras em sua total essência.

*Cosme Pinheiro*: Artista plástico e servidor aposentado do TRT da 1ª Região, Cosme é graduando em Pintura pela Escola de Belas Artes da UFRJ. Sua obra, segundo ele, reflete a busca pelo essencial e o que realmente importa.

*Ricardo A. A. Pereira*: Artista plástico, doutor em História e Crítica da Arte pela UFRJ e professor da Escola de Belas Artes da UFRJ, Ricardo acredita que a arte é um meio para aprimorar a vida. Ele também é curador da Galeria Macunaíma.



Em 7/11/2023 o Centro Cultural do TRT/RJ sediou a *3ª Feira de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência e Reabilitados do INSS*, evento promovido pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT/RJ, em parceria com o Instituto Rede Incluir e com o Ministério Público do Trabalho (MPT/RJ). Além das instituições parceiras, a iniciativa contou com a adesão de doze empresas, cujas ofertas de vagas — cerca de 300 — destinam-se a pessoas com deficiência e reabilitados do INSS.

A abertura da Feira de Empregabilidade ocorreu no auditório do 4º andar do prédio-sede, com a presença do desembargador vice-presidente Roque Dattoli, no exercício da presidência; as desembargadoras Alba Valéria Guedes e Márcia Campos, respectivamente coordenadoras da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e do Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ; o procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT/RJ), Fábio Goulart Villela; Marcelo Freitas, auditor fiscal do Ministério do Trabalho e coordenador do Programa de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência e Reabilitados e o presidente da Rede Incluir, Antoniel Bastos.



Na tarde de 8/11/2023, dia seguinte à 3ª Feira de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência e Reabilitados do INSS, realizou-se no prédio-sede do TRT/RJ a *Roda de Conversa Inclusiva* reunindo representantes do Regional, do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT/RJ), do Instituto Rede Incluir e de empresas que participaram do evento da véspera ou de suas edições anteriores (ocorridas em 2022 e em junho de 2023).

Organizado pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão, em parceria com a Escola Judicial e o Subcomitê de Equidade Racial, todos do TRT/RJ, o debate teve por escopo analisar os resultados obtidos com as Feiras de Empregabilidade, em especial a inclusão de pessoas negras e com deficiência.

Participaram do evento o desembargador vice-presidente Roque Dattoli, no exercício da presidência; a desembargadora Alba Valéria Guedes, coordenadora da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; o procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT/RJ), Fábio Goulart Villela; o superintendente regional do Trabalho, Alex Bolsas; o presidente da Associação Comercial e Industrial de Jacarepaguá (Acija), Paulo Valente e o presidente da Rede Incluir, Antoniel Bastos.



(Rafael Bittencourt / Prefeitura de Rio das Ostras)

Ainda em 8/11/2023, dando continuidade à implementação da Justiça Itinerante remodelada, o desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho, inaugurou o Serviço de Justiça Itinerante (SEJI) de Rio das Ostras, vinculado às Varas do Trabalho de Macaé. Os SEJI estão previstos na Resolução nº 460/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e no [Ato Conjunto nº 7/2023](#) da Presidência e da Corregedoria do TRT/RJ. Eles substituem os antigos postos avançados e unidades de justiça itinerante, e seu intuito é aproximar a Justiça dos cidadãos, estendendo sua presença em localidades que não sejam sedes de comarca, nem possuam unidades físicas do Poder Judiciário.

Presentes à solenidade estiveram o juiz da 2ª Vara do Trabalho de Macaé e diretor do Foro, Marco Antônio Mattos; o representante da Prefeitura de Rio das Ostras, Bruno Valente; a presidente da 52ª Subseção (Rio das Ostras) da Ordem dos Advogados do Brasil, Michele Ferreira.

**Foto (a partir da esquerda):** o desembargador Cesar Marques Carvalho, presidente do TRT/RJ, e o assessor executivo do gabinete da Prefeitura de Rio das Ostras, Bruno Valente, descerrando a placa de inauguração do novo SEJI.



Em 9/11/2023 celebrou-se acordo de cooperação técnica visando à integração entre as escolas judiciais dos tribunais do estado do Rio de Janeiro. A solenidade ocorreu nas dependências do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), e o TRT/RJ foi representado pelo seu desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho.

São signatárias do acordo, além da Ejud1, as escolas judiciais do TRF2, do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ/RJ) e do Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro (TRE/RJ).

Entre as finalidades do convênio estão o compartilhamento e a coordenação de ações de capacitação, proporcionando economia e melhor aproveitamento dos recursos empregados. Estiveram presentes à solenidade, também representando o Regional, o corregedor regional, desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira e o vice-diretor da Ejud1, desembargador José Luis Campos Xavier. Também prestigiaram a cerimônia magistrados e servidores do TRF2, do TJ/RJ e do TRE/RJ.



Encontro com a Ouvidora da Mulher

(DICO)

Em 13/11/2023 realizou-se o segundo evento presencial do projeto *Encontro com a Ouvidora da Mulher*. Magistradas, promotoras, servidoras, advogadas, estagiárias, trabalhadoras, inclusive terceirizadas, prestadoras de serviços e demais colaboradoras do TRT/RJ puderam agendar, até 5 dias antes, atendimento individualizado e sigiloso com a ouvidora, a desembargadora Mônica Puglia.

A Ouvidoria da Mulher atende demandas relacionadas à violência contra a mulher, igualdade de gênero e participação feminina, no âmbito da instituição. Funciona como espaço de acolhimento, escuta ativa e orientação. Também tem por escopo contribuir para o aprimoramento da Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres.



Em 16 e 17/11/2023 a Escola Judicial do TRT/RJ (Ejud1) realizou o Seminário *LGPD, Segurança Cibernética e Inteligência Artificial*, evento de conteúdo multidisciplinar, abrilhantado por palestrantes e debatedores de diversas formações e campos do conhecimento. Além de magistrados de vários ramos do Poder Judiciário, advogados, profissionais de segurança pública e de tecnologia da informação puderam expor diversos pontos de vista sobre a temática.

O seminário proporcionou intercâmbio de visões sobre os desafios impostos pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente a preparação de profissionais do Direito para lidar com o tratamento de dados pessoais sensíveis. Na atualidade, o gerenciamento e a proteção de dados de usuários, especialmente por órgãos estatais, têm relevância, sendo impositivo seu alinhamento às exigências da LGPD.

O seminário recebeu o apoio do Comitê de Segurança da Informação e Proteção de Dados, do Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicação, do Subcomitê de Proteção de Dados Pessoais, e do Subcomitê de Inovação e Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação.



Em 27/11/2023 teve lugar no auditório do 4º andar, no prédio-sede do TRT/RJ, o *1º Debate Público para a inclusão do Assédio Moral na CLT*. O evento foi promovido pela Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados a pedido, e coordenado pelo deputado federal Reimont, e foi transmitido ao vivo pelo canal do Youtube da Escola Judicial do TRT/RJ (Ejud1).

Estiveram presentes representantes das instituições convidadas para o debate — além do TRT/RJ, o Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT/RJ), a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), diversas organizações sindicais e associativas.

Entre outras autoridades e representantes das diversas entidades participantes, o evento contou com o desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho; o vice-presidente e presidente dos subcomitês de Prevenção e Combate à Violência Laboral, ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no 1º grau e no 2º grau do TRT 1ª Região, desembargador Roque Dattoli; o proponente e representante da Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados (CTrab), deputado Reimont; o coordenador do Comitê de Segurança Institucional do TRT/RJ, desembargador Leonardo Dias Borges; o presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 1ª Região (Amatra1), Ronaldo Callado; a procuradora do Trabalho Fernanda Barbosa Diniz, Coordenadora Regional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) do MPT/RJ; a juíza Claudia Marcia de Carvalho Soares, diretora da Associação dos Juizes do Trabalho (Ajutra); os advogados Leandro Antunes e Débora Brazil, aquele presidente e esta representante da Comissão de Estudos de Direito Material e Processual do Trabalho da OAB/RJ; a advogada Erika Pereira, presidente da Comissão de Justiça do Trabalho da OAB/RJ.

Discutiu-se a proposta legislativa de inclusão do assédio moral como motivo para dispensa por justa causa e para rescisão indireta do contrato de trabalho, abordando-se, ainda, o processo de adesão do Brasil à [Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](https://www.ilo.org/dyn/convencoes/convencoes.nsf/(symbol)/C190) - sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

**Foto (a partir da esquerda):** na mesa de abertura do debate, a advogada Débora Brazil; os desembargadores Roque Dattoli e Cesar Marques Carvalho, vice-presidente e presidente do TRT/RJ, respectivamente; o deputado Reimont; o desembargador Leonardo Borges e a advogada Carina Lima, representante do Sindipetro/RJ.



Ainda em 27/11/2023 a Câmara Municipal de Duque de Caxias agraciou os desembargadores Leonardo da Silveira Pacheco, diretor da Escola Judicial (Ejud1), e José Luis Campos Xavier, presidente da Seção de Dissídios Individuais (Sedi), e aos juízes Maurício Pizarro Drummond e Fábio Rodrigues Gomes o título de cidadãos duquecaxienses. Os dois desembargadores receberam também a medalha Ministro Evandro Lins e Silva, que homenageia juristas de relevo.

Em continuidade às comemorações pelo Mês da Consciência Negra, o Subcomitê de Equidade Racial está realizando a

## 1ª Feira de Empreendedorismo Negro

A Feira tem como objetivo promover e dar visibilidade ao trabalho de profissionais pretos, fomentando a arte e a cultura afro.

**Participe!**

Dia: 29/11  
Horário: de 10h a 17h  
Local: Centro Cultural

SUBCOMITÊ DE EQUIDADE RACIAL

"O preconceito sem respeito nos separa, porque tenho a pele negra e você a pele clara"  
(Martinho da Vila)

TRT-1ª REGIÃO  
Rio de Janeiro

(DICSO)

Em 29/11/2023 o Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ promoveu a *1ª Feira de Empreendedorismo Negro* no Centro Cultural da Corte. O espaço foi cedido para exibição do trabalho de empreendedoras negras, que atuam nas áreas de artesanatos, cosméticos e moda, sendo aberto a todos os públicos.

“Neste mês em que celebramos a Consciência Negra, nossa intenção é dar visibilidade a essas artistas em um espaço diferenciado, frequentado por pessoas envolvidas no sistema judiciário. Queremos abrir as portas do TRT/RJ a essas mulheres trabalhadoras”, afirmou a coordenadora do Subcomitê de Equidade Racial, desembargadora Márcia Campos.



(Viviane Serrano / TRE/RJ)  
(ACOM / TRF2)

Em 1º/12/2023 o presidente do TRT/RJ, desembargador Cesar Marques Carvalho, foi laureado em duas cerimônias: pelo Tribunal Regional Eleitoral (TRE/RJ) e pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2).

Na manhã do dia 1º, na sede do TRE/RJ, o presidente recebeu a Medalha do Mérito da Justiça Eleitoral do Estado do Rio de Janeiro, que distingue personalidades que tenham prestado relevantes serviços à Justiça Eleitoral ou à cultura jurídica. A homenagem foi entregue pelo presidente do TRE/RJ, desembargador João Ziraldo Maia.

À tarde, na antiga Sala de Sessões do Supremo Tribunal Federal, localizada no Centro Cultural Justiça Federal (CCJF), o presidente do TRF2, desembargador Guilherme Calmon, conduziu a cerimônia de outorga da Medalha do Mérito Judiciário daquela Corte. A insígnia tem por propósito reconhecer pessoas e instituições que se sobressaíam no desempenho de suas atribuições, ou que tenham prestado relevantes serviços e demonstrado excepcional apreço à Justiça Federal.

**Fotos:** *no alto*, a outorga da medalha do TRE/RJ ao desembargador Cesar Marques pelo presidente daquela Corte, desembargador João Ziraldo Maia; de costas, o corregedor regional eleitoral, desembargador Henrique Carlos de Andrade Figueira.

*Abaixo*, o momento da entrega da insígnia na cerimônia no TRF2 pelo presidente daquele Tribunal, desembargador Guilherme Calmon.



(ACOM / TRF2)

Em 4/12/2023 o TRT/RJ participou do *AcessaJus*, mutirão interinstitucional para populações de baixa renda com atendimentos, encaminhamentos e prestação de serviços essenciais gratuitos à comunidade. O local de atendimento foi o Ciep 460 Di Cavalcanti, no bairro do Badu, em Niterói. O evento surgiu de uma parceria entre o TRF2 e a Secretaria de Educação do Estado do Rio de Janeiro, e atualmente conta com a participação de 15 instituições públicas estaduais e federais.

O TRT/RJ viabilizou o ajuizamento de reclamatórias trabalhistas contra empregadores mediante apresentação de identidade, CPF e carteira de trabalho, além dos dados do reclamado (nome, endereço da empresa) e a documentação referente ao pedido.



(DICO)

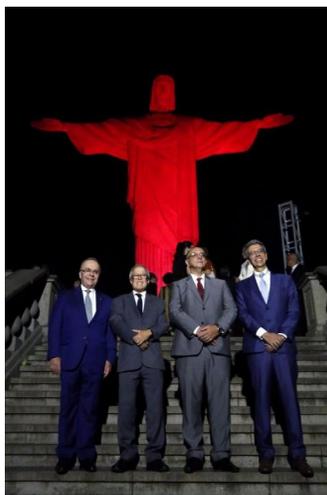
Em 6/12/2023, no Palácio da Cidade, realizou-se a cerimônia anual da *Ordem do Mérito Judiciário* do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em que são outorgadas comendas a “[...] juslaboralistas eminentes e outras personalidades nacionais e estrangeiras que tenham prestado relevantes serviços à cultura jurídica e à Justiça do Trabalho, em especial ao Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região”.

Neste ano [foram distinguidas pelo Regional 64 personalidades](#), dentre as quais o governador do Rio de Janeiro, Cláudio Castro; o presidente do Tribunal de Justiça do estado do Rio de Janeiro (TJ/RJ), desembargador Ricardo Cardozo; o presidente do Tribunal Regional Federal (TRF2), desembargador Guilherme Calmon; o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Luís José Dezena da Silva; o presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro (TRE/RJ), desembargador João Ziraldo Maia; o presidente e corregedor do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT/RN), desembargador Eridson Medeiros.

A entrega foi iniciada pelo desembargador presidente e Grão-Mestre da Ordem, Cesar Marques Carvalho; outros desembargadores deram continuidade à cerimônia, revezando-se na aposição das comendas aos demais homenageados.

Um dos agraciados mais efusivamente aplaudidos foi o ascensorista Francisco Veras Filho, terceirizado que trabalha no prédio-sede do Regional e se aposentará em breve.

A solenidade foi transmitida ao vivo e pode ser assistida no [canal do TRT/RJ no Youtube](#).



(Felipe Cavalcanti / TJ/RJ)

Na noite do dia 7/12/2023 o Cristo Redentor recebeu iluminação na cor vermelha, em comemoração ao *Dia da Justiça*, celebrado em 8 de dezembro. Às 18h do dia 7 uma cerimônia ecumênica no Santuário do monumento reuniu presidentes dos quatro Tribunais fluminenses que integram o Fórum Permanente da Justiça do estado do Rio de Janeiro (Fojurj): os desembargadores presidentes Cesar Marques Carvalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Ricardo Rodrigues Cardozo, do Tribunal de Justiça do estado do Rio de Janeiro (TJ/RJ); João Ziraldo Maia, do Tribunal Regional Eleitoral (TRE/RJ), e Guilherme Calmon Nogueira da Gama, do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2). O evento foi uma iniciativa do Fojurj, e contou também com a presença de magistrados daquelas Cortes, outras autoridades e líderes religiosos. Os desembargadores Marcelo Augusto Souto e Maria Aparecida Coutinho, respectivamente corregedor e vice-corregedora do TRT/RJ, também estiveram presentes.

**Foto:** aos pés do monumento, registro fotográfico coletivo dos participantes da celebração.



(Felipe Cavalcanti / TJ/RJ)

Em 8/12/2023 o desembargador Cesar Marques Carvalho, presidente do TRT/RJ, foi condecorado com o Colar do Mérito Judiciário do Tribunal de Justiça do estado do Rio de Janeiro (TJ/RJ). A cerimônia teve lugar no plenário Ministro Waldemar Zveiter, na sede do TJ/RJ, e agraciou um total de 41 personalidades pela prestação de relevantes serviços à cultura jurídica e ao Judiciário fluminense.

A comenda consiste em uma medalha dourada no formato de cruz de Malta, com esmaltação em azul e branco, com a insígnia central do estado do Rio de Janeiro e inscrição “Mérito Judiciário”, usada em colar de fita azul e branca, cores da unidade da federação. A honraria foi instituída em 1974, e sua entrega sempre ocorre no Dia da Justiça.

**Foto (a partir da esquerda):** o presidente do TJ/RJ, desembargador Ricardo Rodrigues Cardozo e o presidente do TRT/RJ, desembargador Cesar Marques Carvalho, durante a solenidade.



Em 12/12/2023 o TRT/RJ proporcionou uma manhã inesquecível a estudantes com idades entre 4 e 10 anos do Centro Integrado de Educação Pública (Ciep) Presidente Tancredo Neves, que se situa no Catete, bairro da Zona Sul da capital do Rio de Janeiro. As crianças participaram de uma sessão de cinema numa sala de exibição próxima à escola, assistindo ao filme de animação *Elementos*.

Antes do início do filme, foi exibido o vídeo institucional do TRT/RJ [Ajude a combater o trabalho infantil](#), e o desembargador José Luís Campos Xavier, gestor de 2º grau do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem do Tribunal, conversou com os estudantes sobre os malefícios do trabalho infantil e da evasão escolar. O magistrado explicou o objetivo e a estratégia utilizados para sensibilizar a juventude para o problema: “Trouxemos as crianças para assistirem ao filme *Elementos*, que passa várias mensagens importantes. Ele fala sobre os elementos da natureza e pode ser usado para mostrar conceitos de cidadania e de preservação do meio ambiente. Conseguimos, também, com o aparato do Tribunal, trazer a mensagem do ‘Diga não ao trabalho infantil’. Essa, talvez, seja a maior missão nossa nesse evento”.

**Foto:** o desembargador José Luis Xavier conversa com estudantes sobre trabalho infantil e importância da educação antes da exibição da animação infantil *Elementos*. A seu lado, a diretora adjunta do Ciep Presidente Tancredo Neves, Renata Carneiro Moura.



(DICO)

Em 13/12/2023 o Plenário do Senado Federal aprovou a indicação dos magistrados eleitos para representar a Justiça do Trabalho no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) — dentre os quais se destaca o desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, membro do TRT/RJ (foto). Os indicados haviam sido escolhidos por eleição na sessão plenária do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de 16/10/2023: além do desembargador Alexandre Cunha, os outros dois magistrados são o ministro do TST Guilherme Caputo Bastos e o juiz da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (SP), Guilherme Guimarães Feliciano. Após aprovação pelo Senado, as indicações se submetem à nomeação pela Presidência da República.

Os eleitos cumprirão mandato de 2 anos, e substituirão os seguintes conselheiros: o ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; a desembargadora Jane Granzoto, do TRT da 2ª Região, e o juiz Giovanni Olsson, do TRT da 12ª Região.

Graduado pela Universidade Gama Filho, no Rio de Janeiro, e doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Complutense de Madri (Espanha), o desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha iniciou sua carreira na magistratura do Trabalho em 1991; e desde 2005 é desembargador do TRT/RJ. Presidente da 8ª Turma, integra também a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic). De maio de 2014 a dezembro de 2015 atuou como desembargador convocado no TST.



Em 15/12/2023 foi inaugurada a nova sede do fórum trabalhista de Resende. As novas instalações, construídas pelo TRT/RJ, reunirão ambas as Varas do Trabalho de Resende (antes ocupando imóveis alugados e especialmente separados) em um único edifício térreo, facilitando o cotidiano de advogados, partes e servidores. Além disso, a mudança proporcionará economia de cerca de R\$ 120.000,00 por ano em aluguéis.

O fórum foi nomeado em homenagem ao juiz Marco Aurélio Almaraz Lima, que exerceu a titularidade da 1ª Vara do Trabalho de Resende de 1998 até seu falecimento, em 2002. A mãe do magistrado, srª Ana Maria Almaraz, e sua viúva, srª Carla Pinheiro Cardoso, estiveram presentes à solenidade.

O funcionamento das 1ª e 2ª Varas do Trabalho de Resende nas novas instalações se iniciará no dia 15 de janeiro de 2024.

**Foto (a partir da esquerda):** à frente da fachada do fórum de Resende, o juiz do Trabalho aposentado, Luiz Nelcy Pires de Souza, que quando em atividade exerceu a titularidade das duas Varas do Trabalho de Resende; o desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho, e o juiz do Trabalho Rodrigo Dias Pereira, atual titular da 1ª Vara do Trabalho e diretor do foro.



Em 26/12/2023 realizou-se a posse administrativa dos magistrados Dalva Macedo e Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond como desembargadores do TRT/RJ, nas vagas decorrentes das aposentadorias dos desembargadores Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos e Luiz Alfredo Mafra Lino, respectivamente.

Indicados à promoção na sessão do Tribunal Pleno, a desembargadora Dalva Macedo foi promovida pelo critério de antiguidade, e o desembargador Maurício Drummond, pelo de merecimento.

A cerimônia de posse administrativa foi conduzida pelo desembargador presidente, Cesar Marques Carvalho, no salão nobre da Corte. Será designada data para posse solene dos novos desembargadores em sessão do Tribunal Pleno.

**Foto (a partir da esquerda):** a desembargadora Dalva Macedo, o desembargador presidente Cesar Marques Carvalho e o desembargador Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond.

**MEMÓRIA**



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROC. : ██████████  
Recurso Ordinário

A C Ó R D ã O  
8ª TURMA

**DANOS MORAIS.** Evidenciado que o réu ofendeu a autora com palavras que denotam discriminação racial, correta a r. sentença que o condenou ao pagamento de indenização por danos morais.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes: ██████████ e ██████████, como recorrentes e recorridos.

Recorrem ambas as partes, a reclamante às fls. 47/49, e a ré às fls. 51/54, inconformadas com a decisão proferida pela MM. 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, que entendeu serem os pedidos procedentes em parte, consoante sentença de fls. 42/45.

Sustenta a reclamante, em resumo, que ínfimo o valor fixado pela r. sentença a título de indenização por danos morais; e que deve ser deferido o valor de R\$50.000,00 postulado na inicial. Já a ré argumenta, em resumo, que a testemunha ouvida nos autos estava, por lei, impedida de depor; que deve ser afastada sua condenação em danos morais, ou ao menos ser esta reduzida ao valor de um salário da autora; que, na hipótese de afastamento da condenação por danos morais, indevido o pagamento de aviso prévio, já que foi da autora a iniciativa de rescindir o contrato, sendo também indevidas férias proporcionais, já que a autora trabalhou por menos de um ano; e que descabida a expedição de ofício à autoridade policial.

Depósito e custas recolhidos e comprovados às fls. 55/56.

Contra-razões da autora às fls. 58/59; sem contra-razões da reclamada.

Manifestou-se o Ministério Público do Trabalho,



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

2

às fls. 61, através da Dra. Inês Pedrosa de Andrade Figueira, requerendo o prosseguimento do feito.

É o relatório.

**V O T O**

**RECURSO DO RECLAMADO**

**DANOS MORAIS**

A autora aduziu na inicial que foi admitida em janeiro/02 para trabalhar como doméstica na residência do réu. Alegou, entretanto, que este a humilhava diariamente com palavras agressivas, e que por derradeiro, no dia 08/05/02 a agrediu com discriminação racial, gritando com ela que "preto fede" - o que a levou no dia subsequente a registrar ocorrência na Delegacia Policial de Barra Mansa (v. peças de fls. 19/20), bem como a postular declaração de rescisão indireta do contrato em 08/05/02 - deferida pela r. sentença. Pleiteou, outrossim, indenização por danos morais, no valor de R\$50.000,00.

O réu se defendeu às fls. 12/16, aduzindo que no dia 08/05/02 a autora se despediu dele e de seus familiares, pedindo dinheiro para comprar pães no dia seguinte, não mais retornando, entretanto, ao emprego. Negou a agressão verbal relatada pela autora, ressaltando que jamais ofendeu sua dignidade ou decoro. Frisou, outrossim, que diversas pessoas de seu círculo de convivência são negras, que inclusive contratou, para substituir a reclamante, outra empregada negra, que nunca teria sido maltratada ou humilhada pelo réu.

Insurge-se o reclamado contra a r. sentença que, entendendo provadas as alegações da inicial, condenou-o ao pagamento de indenização por danos morais em valor equivalente a 05 vezes a última remuneração da autora.

Sustenta, em primeiro lugar, que a única testemunha indicada pela reclamante, em cujo depoimento a r. sentença lastreou o deferimento do pedido, estaria impedida de



depor, já que seu companheiro é tio do marido da autora, o que, segundo a recorrente, implicaria em parentesco por afinidade em terceiro grau, incidindo na vedação expressa do art. 405, parágrafo 2º, I do Código de Processo Civil.

Não prosperam, todavia, tais formulações. Em primeiro lugar frise-se que, embora tenha rejeitado, às fls. 34, a contradita apresentada pelo réu, o r. juízo a quo explicitou na r. sentença que o depoimento da testemunha da autora seria considerado como se prestado por informante, dando-se a seu depoimento o valor que pudesse merecer (v. 3º parágrafo de fls. 43). Em segundo lugar, note-se que - *data venia* do que aduzido na r. sentença - a referida testemunha não é companheira de um tio da autora, mas sim do tio do marido da autora, como declarado pela presencial às fls. 34, e confirmado pela própria recorrente. Assim, temos que é de quarto grau (e não de terceiro grau) o parentesco por afinidade existente entre reclamante e testemunha - o que afasta o impedimento previsto no mencionado artigo 405, parágrafo 2º, I do CPC.

No mais, afigura-se-nos convincente o depoimento da referida presencial. Esta declarou que trabalhava como babá na residência do réu, havendo presenciado a aludida agressão verbal. Relata que após recriminar sua mãe, que o estava visitando neste dia, por conversar com ela e a reclamante, o réu retirou sua genitora da sala, dizendo-lhe em voz alta que "não gostava de preto", e que "preto fedia". Acrescentou a testemunha que, como a autora já estava quase em seu horário de saída, retirou-se chorando, havendo a presencial permanecido mais um pouco na residência. Observe-se, todavia, que como informado na própria peça de defesa, no dia subsequente a testemunha comunicou ao réu que também não mais trabalharia para ele.

Por outro lado, os depoimentos das testemunhas da ré, ouvidas às fls. 35/36, não se nos afiguram com grande valor probante, na medida em que não estavam presentes na residência do réu no referido dia. A primeira testemunha, negra



como a reclamante, foi contratada pelo réu pouco tempo após o afastamento da autora, e declara que este sempre a tratou com respeito, nunca lhe dirigindo qualquer comentário alusivo ao fato de ser negra, tampouco a proibindo de falar com sua mãe. Quanto à segunda presencial, vizinha do réu, declara que nunca o viu destratando a autora, nem a qualquer outro empregado negro.

Frise-se, entretanto, que embora favoráveis ao réu tais depoimentos não chegaram a alterar o convencimento do juízo de 1º grau, que teve contato direto com as testemunhas, acerca da veracidade dos fatos narrados pela presencial da autora. A recorrente, contudo, pretende ver afastada ou ao menos reduzida para valor equivalente a um salário da recorrida a indenização por danos morais que lhe foi imposta por aquele juízo.

Todavia, entendemos correto o entendimento exarado pelo r. julgado, que, considerando que restou evidenciado que o descontrole do réu constituiu fato isolado, e não prática contumaz (mas que gerou dever de indenizar à autora), condenou-o ao pagamento de indenização no valor de cinco vezes a última remuneração da reclamante. Ora, isto representa o montante de R\$1.200,00 (já que incontroverso que a última remuneração daquela foi de R\$240,00), o que nos parece bastante razoável.

Nessa ordem, nada mais resta senão negar provimento ao recurso, no particular.

#### **EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO**

A r. sentença determinou em sua parte dispositiva a expedição de ofício à autoridade policial, independentemente do trânsito em julgado da decisão. O recorrente se insurge contra tal determinação, argumentando que "a recorrida já adotou tal providência (sic), não havendo necessidade de se instaurar dois procedimentos criminais contra o recorrente para uma mesma finalidade, ou seja, apurar a autoria e a materialidade do crime".

Descabida, entretanto, tal formulação.



Obviamente, ao determinar a expedição de ofício à autoridade policial a r. sentença visou apenas dar suporte ao inquérito policial instalado em face do Registro de Ocorrência de fls. 19/20, e não instaurar procedimento criminal paralelo. De toda sorte, a expedição de ofício se trata de ato discricionário do prolator da decisão, do qual não decorre sucumbência da parte, não sendo portanto passível de recurso.

Nego provimento.

#### **RECURSO DA RECLAMANTE**

#### **INDENIZAÇÃO - VALOR**

Como vimos, a r. sentença fixou a indenização por danos morais em valor equivalente a 5 vezes a última remuneração da reclamante, o que representa a importância de R\$1.200,00.

Sustenta a autora que se trata de valor infimo diante do dano sofrido, postulando assim seja a indenização fixada em R\$50.000,00, como postulado na inicial.

Sem razão, entretanto. Note-se que, na inicial, além da agressão verbal ocorrida no dia de seu afastamento a reclamante alega que sofria humilhações diárias por parte do réu, não restando entretanto comprovada esta última alegação. Assim, como bem frisou o r. julgado, restou caracterizado que a agressão comprovada nos autos se tratou de fato isolado e não de prática contumaz do réu, não se afigurando razoável, portanto, fixar a indenização em R\$50.000,00, como deseja a recorrente.

Repetindo, com a devida vênia, o que bem explicitado na r. sentença, a indenização por danos morais é imensurável, mas não deve ser tão ínfima que não tenha caráter pedagógico para o infrator, nem tão alta que importe o enriquecimento sem causa do ofendido.

Nego provimento.

**A C O R D A M** os Desembargadores que compõem a



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

6

8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, negar provimento a ambos os recursos.

Rio de Janeiro, 08 de maio de 2006.

**DESEMBARGADORA MARIA DE LOURDES SALLABERRY**  
Presidente em exercício e Relatora

Ciente: **DR. MÁRCIO VIEIRA ALVES FARIA**  
Procurador-Chefe

PMCF/LDAMNG

# Racismo estrutural e invisibilização em fontes históricas do Judiciário Trabalhista

Marcelo Barros Leite Ferreira<sup>1</sup>

Atitudes racistas hoje são detectáveis no arcabouço jurídico do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ). Como exemplo, observamos o acórdão referente ao processo 00934-2002-342-01-00-2, primeira ocorrência cronológica ao tomarmos por critério de busca o metadado <racial> na Biblioteca Digital do Regional.

Nesse processo de 2002, uma empregada doméstica acusa o empregador de agredi-la verbalmente com termos de teor racista. A testemunha, também trabalhando, como babá, na residência, e também negra,

[...] Relata que após recriminar sua mãe, que o [sic] estava visitando neste dia, por conversar com ela e a reclamante, o réu retirou sua genitora da sala, dizendo-lhe em voz alta que "não gostava de preto", e que "preto fedia" [...].

O caso foi tratado no âmbito da indenização por danos morais. Os fatos haviam sido devidamente registrados em delegacia, para posterior prosseguimento na Justiça comum. O acórdão seguiu a sentença no tocante à liquidação do julgado, cuidando de evitar enriquecimento sem causa. Não houve enquadramento específico com referência ao atributo *raça* como critério de reparação.

Após alguns anos de trabalho com as peças jurídicas trabalhistas do acervo permanente do TRT/RJ, podemos afirmar que ocorrências referenciadas à raça diretamente são raras nas décadas anteriores aos anos 2000, período privilegiado pelo trabalho de leitura e catalogação do acervo até o momento.

Certamente, haverá ocasião em que serão explícitas essas manifestações no mundo do trabalho do último país a abolir a escravidão no Ocidente, quando emergirá, como emergiu no documento em tela, em sua brutalidade, a alusão à origem, às características corporais, no embate cotidiano para a manutenção de níveis diferentes de apropriação da riqueza produzida.

Mas, no período anterior ao qual foi redigido o acórdão, a ubiquidade do fenômeno das relações raciais parecia deixá-las transparentes, como o ar que respiramos, não obstante o árduo trabalho de conscientização por parte dos movimentos sociais. Como dissemos,

<sup>1</sup> Bacharel em História pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Especialização lato sensu em História e Crítica das Artes no Século XX pelo Centro Universitário Metodista Bennett. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região — Divisão de Gestão Documental e da Memória.

no trabalho de mapeamento do acervo permanente separado até a década de 1970, ou nos anos 2000, quase nada encontramos que se refira explicitamente a conflitos raciais no ambiente de trabalho.

O paradigma da ausência com relação a questões hoje chamadas *identitárias* não é problema exclusivo da Justiça do Trabalho. Há demandas para a reformulação das ideias que temos a respeito do alcance das leis trabalhistas na sociedade brasileira, pelo mesmo fato de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) excluir de seu amparo a massa de trabalhadores rurais e domésticos.

É o que percebemos no texto de João Victor Marques da Silva, em resposta a um artigo que comentava projeto de lei visando à regulamentação de trabalhadores de plataformas digitais. Segundo o autor,

O projeto celetista envolvia necessariamente a ideia de uma cidadania regulada. Para Wanderley Guilherme dos Santos, a associação entre cidadania e ocupação proporcionará as condições institucionais para que se inflem, posteriormente, os conceitos de marginalidade e de mercado informal de trabalho, uma vez que nestas últimas categorias ficarão incluídos não apenas os desempregados, os subempregados e os empregados instáveis, mas, igualmente, todos aqueles cujas ocupações, por mais regulares e estáveis, não tenham ainda sido regulamentadas. (Silva, 2020).

Independentemente da opinião do autor sobre a atuação judicial, o que demandaria discussão que não caberia neste texto, cabe notar como ele aponta para o desenho da Justiça, do Trabalho, no caso, como indício de um processo de invisibilização de fenômenos sociais. Essa invisibilização seria corolário do tratamento, ou não, desses fenômenos no campo jurídico-legal.

A queixa dessa ausência de ocorrências registradas também é sentida no campo historiográfico.

Partindo dos estudos de trabalhadores na Primeira República, as observações de Álvaro Pereira Nascimento bem cabem no mundo inaugurado, ou proposto, pela CLT:

Analisar a transformação das relações sociais e econômicas experimentadas em mais de trezentos anos de escravidão em relações pretensamente livres, sem considerar a cor das pessoas que viveram esse longo e conflituoso processo histórico, nos afasta das reflexões que essa transformação engendra e exige. (Nascimento, 2016).

Depois de feito o diagnóstico, Nascimento sugere caminhos para a superação do descompasso entre a escrita historiográfica e o legado social da estruturação de raça no entendimento do trabalho no Brasil. Dentre essas propostas, aponta para o cruzamento de fontes como metodologia profícua. Esse convite encoraja o esforço de documentação e

disponibilização dos fatos sociais inscritos no fazer da Justiça, a do Trabalho, em particular, no nosso caso.

O segundo caminho refere-se às fontes disponíveis. É incrível como poderíamos aprender mutuamente trocando informações acerca das fontes existentes em cada área, sejam elas recursos *on line*, como a hemeroteca digital da Biblioteca Nacional ou o Family Search (que disponibiliza milhões de registros paroquiais e cartoriais), sejam fontes localizadas fisicamente em arquivos, como os inventários *post mortem*, livros notariais, testamentos, processos criminais, trabalhistas e cíveis e correspondências, além de inúmeras outras, que nos ajudam a encontrar a origem do indivíduo, suas famílias, crenças, sociabilidades, parentescos, cores, o cotidiano laboral e pessoal, além da condição social. Os dados dos registros de contratação dos trabalhadores das empresas, suas licenças e regulamentos de funcionamento, as biografias dos seus proprietários, as homenagens recebidas, as entrevistas com descendentes de antigos escravos e trabalhadores diversos também revelam sugestivas possibilidades de investigação. (Nascimento, 2016).

Nessa esteira, a Resolução nº 324/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vem coroar esforços no sentido de serem preservados e disponibilizados documentos do Judiciário, para que seja possível o seu cruzamento com outras fontes de informação, no intuito de melhor interpretar as tendências e demandas da sociedade brasileira.

É cediço que a preservação de documentos, que tem por contraface sua leitura e disponibilização na esfera pública, é o caminho para sanar as lacunas no registro de eventos e estruturas sociais nos vestígios materiais da sociedade, transformados pelas diversas Ciências Sociais em fontes para o conhecimento, e dessa forma, para as políticas públicas.

O caso do acórdão que trazemos hoje constitui boa ilustração da importância da preservação dessas fontes. Nele entrecruzam-se, no mesmo evento, a narrativa da relação laboral rompida, os marcadores sociais de raça, tema deste número da Revista, e também de gênero. Há, ainda, alusão a outro universo de fontes documentais, a da Justiça criminal. E, como ponto de inflexão desses aspectos, uma categoria de trabalho, o trabalho doméstico.

O labor doméstico se constitui em modalidade limítrofe em comparação com outras atividades. Apenas para efeito de orientação da intrincada discussão, remetemos às reflexões de Paolo Passaniti a respeito da história do trabalho doméstico. O uso de parâmetro tão afastado da temática que constitui a história do Brasil ampara-se em tendências da historiografia contemporânea no sentido não só de salientar fenômenos identitários em sua formação e em seus conflitos, como também de ampliar a abordagem dos temas históricos no espaço e no tempo, conjugando temporalidades de maior envergadura, bem como articulando as fronteiras das nacionalidades. Recomendável seria se mantivéssemos em vista a estruturação produtiva em seus desdobramentos sociológicos e categoriais.

A passagem a seguir é ilustrativa da proposta metodológica sugerida:

A invisibilidade jurídica é muito evidente para ser uma simples lacuna, um simples defeito no nível da construção conceitual. A invisibilidade

do trabalho doméstico e a confusão do trabalho produtivo na propriedade representam o efeito jurídico da nova ordem burguesa. Desaparecidos os vínculos de Antigo Regime, que mantinham coeso o quadro social em uma linha de coerência unitária, no mundo burguês, onde se raciocina em termos puramente contratuais, são reproduzidas as mesmas desigualdades, mas não os mesmos ajustes sutis ditados pela compaixão. Quando a lei se ocupa do trabalho servil, o faz para anular cada espaço de cidadania pela marginalidade social que habita a dimensão da domesticidade. (Passaniti, 2019).

Ora, a observação de Passaniti pode ser estendida: do âmbito específico da categoria laboral ‘trabalho doméstico’ (no sentido de ofício, feixe de atividades, com traduções jurídicas diversas, no tempo e no espaço), para abarcar o tema proposto nessa edição da Revista do TRT/RJ, referente à equidade racial e ao racismo estrutural.

O documento em exibição é, em primeiro plano, uma manifestação do racismo como categoria estruturante de nossa sociabilidade. Porém, podemos levantar um segundo plano: a conjunção da categoria laboral com os atributos de raça, bem como com os de gênero.

O trecho do artigo de Mônica Gurjão de Carvalho e Maria da Graça Marchina Gonçalves resume a situação:

No Brasil, o trabalho doméstico remunerado é essencialmente feminino e emprega cerca de 5,9 milhões de mulheres, correspondendo a 16,8% da ocupação feminina. Desse contingente, 61% são compostos por mulheres negras. As empregadas domésticas estiveram historicamente submetidas a uma série de aspectos excludentes, como baixa remuneração, contratações à margem da legalidade e discriminação de gênero e raça. (Carvalho; Gonçalves, 2023).

Não obstante tenha havido socorro jurídico para a injustiça narrada no acórdão, chamamos atenção para o panorama que possibilitou tanto o ato do empregador punido, como a invisibilidade (ou quase) de enquadramentos semelhantes em amostras de épocas anteriores ao caso, na documentação separada para o acervo permanente.

Nesse momento podemos nos remeter ao conceito de racismo estrutural, articulado por Silvio de Almeida. Ele o define:

O conceito de racismo estrutural foi um enorme avanço no que se refere ao estudo das relações raciais. Primeiro, ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual, e, segundo, ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, mas não somente o poder de um indivíduo de uma raça sobre outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional. (Almeida, 2018, p. 36).

A ocupação das instituições pelos grupos marginalizados ao longo da história é processo longo, e que requer tanto o esforço da efetivação das soluções encontradas, como o empenho para seu contínuo aperfeiçoamento, em prol de novos sujeitos, e novos aspectos de nossa sociabilidade.

A emergência da cena de racismo que exibimos no acórdão em tela, depois de décadas de invisibilização, ilustra o funcionamento multi-institucional desse processo de democratização. Há, originariamente, a aplicação da lei, de fato. Porém, essa lei enraíza-se no conhecimento sobre a sociedade, e nos debates a respeito de nossas percepções sobre o vivido, na sociedade organizada ou no plano individual.

Se nos reportarmos às palavras de Silvio de Almeida, o racismo é uma cena, bem como o será qualquer outra forma de discriminação. Mas é uma cena que só ocorre com enredo, com cenário, com narrativa e dramaticidade. Não se limita a uma performance ética, no sentido de estar circunscrita ao plano individual, embora as responsabilidades individuais sejam de importância incontornável.

Enfim, será pelo entrecruzamento das condições de suas possibilidades, grafadas pelos textos dos mais variados matizes produzidos pela sociedade, e transformados em informação pela ciência e pelo trabalho político, é que se poderão encetar políticas públicas que permitam outras cenas, em outros cenários.

## Referências Bibliográficas:

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é Racismo Estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

CARVALHO, Mônica Gurjão; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. Trabalho Doméstico Remunerado e Resistência: Interseccionando Raça, Gênero e Classe. *In Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 43, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249090>. Acesso em: 20 nov. 2023.

NASCIMENTO, Álvaro Pereira. Trabalhadores negros e o “paradigma da ausência”: contribuições à História Social do Trabalho no Brasil. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 607-626, set.-dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/vBTQbYFXtqwMXCHR6sfsN7Q/?format=pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

PASSANITI, Paolo. A Cidadania Submersa. O trabalho doméstico na Itália entre os séculos XIX e XX. *Revista Mundos do Trabalho*, Florianópolis, v. 10, n. 20, p. 15-30, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2018v10n20p15>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SILVA, João Victor Marques da. A invisibilidade do racismo no direito do trabalho. *Democracia e Mundo do Trabalho*. Disponível em <https://www.dmtemdebate.com.br/a-invisibilidade-do-racismo-no-direito-do-trabalho/> Acesso em: 20 nov. 2023.

**DOUTRINA**

# Raça e gênero para superar o preconceito<sup>1</sup>

Bárbara Ferrito<sup>2</sup>

Como juíza do Trabalho, lido com o preconceito a todo tempo, pois as relações de trabalho refletem em grande medida os vícios que estruturam a sociedade. Então, no Brasil, atravessado pelo racismo e pelo sexismo, tais fenômenos também podem ser vistos nas relações de trabalho. Nesse sentido, basta pensar nos conceitos de divisão racial e sexual do trabalho, ambos forjados a partir de duas lógicas: da separação, segundo a qual existem trabalhos próprios para as mulheres e outros, para os homens, ou adequado para os brancos e outros para os negros. Há também a lógica da hierarquia, segundo a qual os trabalhos “próprios para os homens” valem mais do que aqueles “próprios para as mulheres”, e os “próprios para os brancos” mais do que os “próprios para os negros”.

Essas divisões demonstram claramente como os nichos de trabalho são segmentados conforme raça e gênero, reservando ao polo vulnerável desse binarismo os trabalhos mais precários, inseguros e desvalorizados. Essa divisão, para além da segregação, gera inúmeras outras violências em face dos grupos vulnerabilizados, tais como assédios, violências simbólicas, brecha salarial e “teto de cristal”. Em outras palavras, o mercado de trabalho é forjado a partir da desqualificação do labor de grupos sociais inteiros, gerando estereótipos e, conseqüentemente, preconceitos. Assim, o preconceito atravessa o mercado de trabalho e suas relações, devendo, pois, ser objeto de preocupação do magistrado sua superação, mormente quando a nossa Constituição de 5 de outubro de 1988 determina a proteção do mercado de trabalho da mulher e, quanto ao sexo e à raça, fixou o princípio da igualdade, tanto como direito fundamental amplo, quanto como princípio da instância trabalhista. Dessa forma, são protegidos valores constitucionais que inspiram a busca por um mercado de trabalho menos violento contra esses grupos vulnerabilizados. O princípio da imparcialidade no exercício da jurisdição não pode significar a chancela, pelo Judiciário, de mecanismos de subalternização desses grupos. A superação de preconceitos deve ser sempre uma preocupação da magistratura trabalhista.

Nessa missão, existem algumas ferramentas jurídicas que podem ser indicadas como eficientes, sobre as quais podemos falar quando pensamos em superação de preconceitos pelo magistrado do Trabalho.

A primeira delas é a própria ideia de Direito Antidiscriminatório. Somente em 2021 a temática foi inserida no conteúdo programático para concursos da magistratura no Brasil, demonstrando como, tardiamente, reconhecemos a discriminação como uma realidade

<sup>1</sup> Artigo inspirado em palestra proferida pela autora em 25/5/2023 na Organização dos Estados Americanos, em Washington, Estados Unidos da América, como representante da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT.

<sup>2</sup> Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ). Vice-coordenadora do Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ.

muitas vezes estrutural em nosso país. Tal inclusão serve, ainda, de aceno aos magistrados, para que se debrucem sobre essa temática, se formando, especialmente, em raça e gênero, marcadores estruturais de vulnerabilidade.

O Direito Antidiscriminatório tem respaldo em diversas normas internacionais e, em nossa Constituição, na ideia de igualdade e tratamento conforme a dignidade da pessoa humana. Visa a superar aspectos muitas vezes culturais, que criam cisões sociais, gerando cidadanias de segunda categoria. Dessa forma, o Direito Antidiscriminatório ganha relevo quando se percebe, como se verá adiante, que a igualdade real coloca-se como requisito para o exercício pleno da cidadania.

De acordo com Adilson Moreira (2020, p. 50), o Direito Antidiscriminatório visa à “criação de um sistema produtivo composto por normas legais e iniciativas governamentais destinadas a impedir a discriminação negativa, forma de tratamento desvantajoso intencional e arbitrária, e também por iniciativas públicas ou privadas destinadas a promover a discriminação positiva, ações voltadas para integração social de minorias”. A partir desse conceito, é possível perceber que o Direito Antidiscriminatório tem como destinatários todos os indivíduos. Nesse sentido, Cornel West (2021, p. 34) nos lembra que *“enquanto os negros são vistos como ‘eles’, recaí-lhes o ônus de todo o trabalho ‘cultural’ e ‘moral’ que deve ser feito a fim de obter relações raciais sadias”*. É dizer, a questão racial não é um problema dos negros, mas de toda a sociedade, e o mesmo se pode dizer da questão de gênero. Fica claro, que trata-se de ramo do Direito que implica todos os indivíduos e instituições da sociedade.

De carona com a teoria do Direito Antidiscriminatório, temos o instituto da discriminação indireta, muito conhecido nos Estados Unidos da América (EUA) e Europa, mas ainda pouco debatido no Brasil. A discriminação indireta procura superar a exigência de vontade do agente que discrimina, focando, então, nos efeitos da medida — “que volta-se não ao agente cometedor da discriminação ou sua intenção, mas aos efeitos da conduta discriminatória” (Ferrito, 2021, p. 141). Assim, qualquer medida, ação ou decisão, ainda que com finalidade permitida por lei, que gere, como efeito, o aprofundamento de desigualdades, deverá ser entendida como discriminatória. Apesar disso, em matéria trabalhista, a vontade do agente ainda é muito considerada na análise do caso concreto, principalmente nos casos de racismo recreativo<sup>3</sup> e microagressão.

A ideia de discriminação indireta parte da percepção de que a neutralidade da norma, muitas vezes, não é real, mas aparente. Essa falsa neutralidade transforma normas, à primeira vista legais, em instituidoras e promotoras de desigualdades. Isso porque perceber sexismo e racismo como sistemas de opressão estruturais implica reconhecer que tais sistemas são a forma como a sociedade funciona em sua normalidade. Ou seja, em situação de normalidade, os resultados serão racistas e sexistas. O conhecimento não é, assim, *“um simples estudo apolítico da verdade, mas a reprodução de relações raciais de poder que ditam o que deve ser considerado verdadeiro e em quem acreditar”* (Kilomba, 2019, p. 37).

Já as microagressões, segundo Adilson Moreira, são manifestações da formação cultural que, apesar de supostamente não representarem a intenção de desprezar ou

<sup>3</sup> Racismo recreativo refere-se ao comportamento de valer-se do humor para expressar práticas, valores e princípios racistas, valendo-se de arranjos conhecidos para reforçar o quadro de subalternidade da população negra.

aviltar certas classes de pessoas, produzem exatamente esse efeito, fazendo a constante reafirmação das assimetrias de status social entre grupos. Nas palavras do autor (2017, p. 158), “os diversos tipos de comportamentos de membros do grupo racial dominante expressam atitudes de desprezo por membros de minorias raciais embora esses tipos de comportamentos não assumam a forma de violação de normas jurídicas”.

Essas microagressões são violências simbólicas, no sentido de Bourdieu, que visam minar a autoconfiança e autoimagem de grupos subalternizados, permitindo, assim, a manutenção da hegemonia do grupo dominante:

É enquanto instrumentos estruturados e estruturantes de comunicação e de conhecimento que os sistemas simbólicos cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre outra (Bourdieu, 2021, p. 11).

Por meio, então, de comportamentos, omissões, gestos ou linguagem, a sociedade como um todo é lembrada da hierarquia social e do papel esperado de cada grupo nesse arranjo. Trata-se de conceito fundamental para um juiz do Trabalho, na medida em que as relações de trabalho são palco de inúmeras microagressões que, cotidianamente, violentam corpos marcados como subalternos — para trazer a ideia de Grada Kilomba.

Da análise dessas violências e de outras, não tão sutis, se extraem outras ferramentas fundamentais para superar preconceitos: as noções de *interseccionalidade* e *transversalidade*. Apesar de parecidos, tais conceitos não se confundem. Enquanto a primeira nos lembra que os indivíduos são marcados muitas vezes por múltiplas e simultâneas vulnerabilidades, a transversalidade consiste na resposta estatal a esses marcadores estruturais. Assim, se raça e gênero estruturam a sociedade brasileira, deverão, por força da transversalidade, ser consideradas na adoção de qualquer medida, política ou decisão, inclusive judicial.

A ideia de interseccionalidade foi cunhada por Kimberlé Crenshaw<sup>4</sup> no bojo do feminismo negro, por entender que as pessoas ostentavam marcadores de vulnerabilidade que funcionavam como vias de rolamento. Alguns indivíduos estão no cruzamento de múltiplos marcadores, sofrendo discriminações diferenciadas que se entrecruzam. Essa análise é interessante como metodologia de olhar sobre os fatos sociais, que, muitas vezes, invisibilizam opressões, impedindo o exame real da complexidade da vida. Ademais, evita-se, com isso, que as opressões sejam hierarquizadas, falha cometida muitas vezes pelas feministas marxistas, que defendiam que a opressão de classe era a primeira, sendo a de gênero e raça meramente decorrente. Em linhas gerais, portanto, a interseccionalidade

<sup>4</sup> Kimberle Crenshaw nos traz alguns exemplos interessantes da interseccionalidade, dos quais trago o da General Motors. Conta ela que um coletivo de mulheres negras ingressou com uma Class Action em face da empresa por entender que sofriam discriminação. Diziam que havia contratação de mulheres, mas todas brancas que trabalhavam na recepção; e de negros, mas todos homens trabalhando na mecânica. Assim, mulheres negras não eram contratadas, havendo discriminação. A ação não teve sucesso, entendendo o juiz que não havia discriminação de gênero, já que as mulheres eram contratadas, nem de raça, já que negros eram contratados. Não entendeu o magistrado que a discriminação de gênero era racializada, — ou a de raça era gendrada (Crenshaw, 2002, p. 10).

funciona como metodologia de análise dos fatos que defende a existência de opressões múltiplas e simultâneas.

A transversalidade, a seu turno, funciona como antídoto à opressão estrutural, como o racismo e o sexismo. “*O princípio da transversalidade parte da necessidade de incorporação da perspectiva de gênero nos processos de definição de metas e objetivos*” (Ferrito, 2021, p. 161).

Selando esse entendimento, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no Brasil editou em 2021 o *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Apesar de o título falar apenas em gênero, o bojo do protocolo exorta o magistrado a adotar uma perspectiva interseccional de gênero e raça. Trata-se de uma espécie de cartilha que visa a orientar o magistrado a, superando seus próprios estereótipos e preconceitos e reconhecendo as armadilhas da universalização e do apagamento da sociedade, julgar de forma verdadeiramente imparcial, contextualizando o processo e as relações sociais a ele correlatas.

É interessante perceber que o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nos traz, na verdade, uma oportunidade para implementarmos a imparcialidade em sua radicalidade, na medida em que nos convida a retirarmos do julgamento os estereótipos e preconceitos. Parte da constatação de que o Direito, em especial o Direito do Trabalho, adotou como modelo de trabalhador o homem branco, para quem, por quem e a partir de quem as normas foram criadas. Essa circunstância gera a invisibilização de outras realidades, criando o regramento a partir de realidades distintas das que sofrerão a incidência da norma.

Pensando nesses instrumentos, porém, não pude deixar de refletir sobre o preconceito. O que seria preconceito, pré-conceito? Qual sua origem? A resposta, porém, não nos é dada pelo Direito, mas por outras áreas do conhecimento.

Nesse sentido, a neurociência nos ensina que nosso cérebro se organiza a partir de certos atalhos mentais. Isso porque, durante sua evolução, percebeu-se que não seria possível, a todo momento e em toda situação, analisar todos os dados disponíveis, pois isso implicaria atraso no tempo de resposta. Tais atalhos mentais, portanto, são úteis e necessários a nossa sobrevivência. No entanto, por vezes, tais atalhos geram generalizações equivocadas, levando a respostas erradas diante da realidade.

Racismo e sexismo estão imbricados na estrutura da sociedade, e não apenas no plano da consciência; transcendem o âmbito institucional e são incorporados ao modo de ser, de estar, de interpretar o mundo. Estão na essência da sociedade e determinam a manutenção, a reprodução e a perpetuação do sistema de opressões que perpassam desde percepções estéticas e morais que valorizam o grupo social branco e masculino, às ausências, em espaços privados de prestígio ou posições institucionais de poder, do grupo populacional negro e feminino.

Compreendemos as heurísticas como “[...] os caminhos e estratégias de pensamento e comportamento que influenciam para diminuição do tempo de tomada de uma decisão, implicando ação de modo intuitivo e inconsciente para a busca de respostas”. É possível dizer, portanto, que heurística compõe um processo por meio do qual utilizamos nosso repertório cultural e social para enxergar o mundo e tomar decisões, ainda que sob influxo de mecanismos simplificadores — atalhos — e que gerem respostas imperfeitas. Já os

vieses são os resultados equivocados desse procedimento, “[...] podendo ser compreendidos como erros ou padrões sistemáticos que ocorrem como uma estratégia de simplificação no processamento da informação e que se repetem de forma previsível em circunstâncias particulares” (Ferrito; Martins, 2023).

Rosivaldo Toscano Júnior (2023, p. 175) utiliza a analogia dos sistemas 1 e 2 para explicar o processo de tomada de decisão, de forma que o “sistema 1” corresponde ao pensamento rápido, automático, intuitivo, emocional; ao passo que o “sistema 2”, por sua vez, consiste no pensamento mais lento, responsável pelo controle racional. Assim, para que as decisões sejam tomadas de modo rápido, o sistema 1 se apoia em heurísticas (Toscano Júnior, 2023, p. 175). A neurociência, portanto, nos auxilia a entender a tomada de decisão, explicando que o cérebro tem duas formas de atuar, que não competem entre si, sendo complementares. Ambas são úteis e necessárias, de acordo com o tempo e tipo de informação de que se dispõe. O primeiro sistema é mais ligeiro, sendo, por isso, adotado nas tarefas mais rotineiras. O segundo, chamado criativamente de “sistema 2”, exige análise de dados e informações, esforço mental e concentração, e, por isso, sua resposta é mais demorada. Por essa razão, ele é destinado apenas à solução de problemas mais complexos (Toscano Júnior, 2023, p. 175).

Por fim, nos ensina Rosivaldo que “o Sistema 1 é moldado pela biologia e pela nossa experiência pessoal e não depende da memória de trabalho nem da inteligência em geral. Já o Sistema 2 é moldado pela cultura e pelo ensino formal, demanda muita memória de trabalho e se relaciona à inteligência em geral” (Toscano Júnior, 2023, p. 177).

Apesar da clara vantagem da heurística, que gera rapidez de pensamento, permitindo reações rápidas às situações, essa velocidade pode gerar também equívocos na leitura dos dados disponíveis, concebendo respostas equivocadas. Esses erros são chamados de vieses cognitivos. Nesse sentido, no “[...] processo cognitivo de julgar, magistradas e magistrados estão passíveis de utilização de seus repertórios culturais e sociais para a tomada de decisões, ainda que sob influxo de mecanismos simplificadores e que produzam respostas imperfeitas, não estando imunes à interferência de vieses cognitivos nesse proceder” (Ferrito; Martins, 2023).

Assim, o preconceito é, de forma muito simples, um conceito ruim prévio sobre alguma coisa. Nas palavras de Adilson Moreira (2017, p. 38), designaria uma opinião negativa relativa a certa classe de indivíduos. O que estamos tentando superar, portanto, faz parte da forma normal como funciona o cérebro humano, o que parece tornar a tarefa da superação mais difícil.

Essa, porém, não é a verdade.

O preconceito se forma a partir do desconhecimento da real situação do outro ou da sua generalização, decorrendo, justamente, da lógica do “*nós versus eles*”. O caminho, a meu ver, não passa pelo fim do preconceito em si, mas pela superação dessa lógica desigual, que coloca o negro e a mulher sempre como “o outro”, nunca como modelo da norma, considerada em suas particularidades.

Nesse sentido, bell hooks, citada por Kilomba (2019, p. 19-20), nos lembra que os negros (e as mulheres) são colocados sempre como objeto (da norma, das políticas públicas,

das tomadas de decisão), mas nunca sujeitos. Esse apagamento gera a invisibilização de outras formas de existência para além do padrão branco masculino.

E então vem a questão: como superar tal lógica, que coloca pessoas diferentes como “o outro”?

E essa pergunta só tem espaço em um Judiciário marcado pelo racismo e pelo sexismo. No Brasil, apesar de os negros formarem 56%<sup>5</sup> da população, o censo do Judiciário demonstra que apenas 18% dos magistrados são negros. As mulheres, não obstante não enfrentem óbices ao acesso, lutam contra o massacre de um “teto de vidro” que as impede de ascender na carreira na mesma velocidade de seus colegas homens. Além disso, outras violências são manifestadas no mercado de trabalho e, por vezes, chanceladas pelo Judiciário, em razão de sua formação, que ignora a composição da sociedade brasileira.

É difícil superar o preconceito em relação àquilo que não se conhece. Assim, a grande ferramenta de que dispomos para construir um Judiciário livre dessa mácula é encorajá-lo a abraçar todos os grupos sociais que compõem a sociedade brasileira.

Nesse contexto, contribuem para a superação dessa lógica perversa os estudos de Lélia Gonzalez (1984, p. 223-244), sobre o que ela chamou de “América Ladina”. Lélia pretendeu, ao lado do conceito de “pretoguês”, demonstrar as múltiplas contribuições para a formação cultural e material do que chamamos América. Todos nós somos forjados a partir da mistura de colonizadores, africanos e povos originários. Entender essa ancestralidade, segundo Lélia, nos levaria à superação da divisão racial que nos assola.

E aqui é interessante sermos radicais nessa ideia de abertura democrática do Judiciário. Não se trata de mera inclusão, na qual as pessoas a serem inseridas encontrarão um Poder hermético, ao qual terão que se adequar. A professora Gayatri Spivak (2010) nos ensina que o subalterno não pode falar, mas deveria. Dar oportunidade para que se expresse é permitir que ele também crie o Direito e, por que não, o próprio Judiciário.

Bárbara Carine (2023), por fim, nos apresenta ao conceito de imersão para designar essa inclusão que permite a construção, também, pelo grupo vulnerável incluído. Assim, ao outro deve ser dada a oportunidade de colaborar e participar, afastando a determinação para que “se enquadre”.

Essas medidas não visam apenas a uma inclusão formal, para “ficar bem na foto”. Falar em um Judiciário que abarque os diversos grupos sociais é pôr em prática, diretamente, a democracia. Isso porque não há democracia verdadeira em sociedades marcadas pelo racismo, pelo sexismo e por outras opressões sistêmicas. Tais sistemas geram a exclusão de grupos sociais inteiros das arenas de poder, debate e decisão. E, se a democracia implica poder nas mãos do povo, se parte da população for excluída, não é possível falar verdadeiramente em soberania popular e regime democrático. Por isso, é imprescindível um Judiciário feminista e antirracista, que busque superar em seus próprios quadros as desigualdades existentes na sociedade brasileira, forjando em si mesmo o instrumento da mudança que procura.

Acreditar que exista outro caminho é crer em fórmulas mágicas, para maquiar a desigualdade com verniz de legitimidade democrática, sob a falácia da meritocracia. Trata-

<sup>5</sup> Censo demográfico 2022: população por cor ou raça.

se, pois, de um engodo e uma crueldade sem tamanho com a grande parcela da população excluída do poder de dizer o Direito. A falta de acesso aos direitos gera uma cidadania diferenciada dos grupos subalternizados, razão pela qual é impossível pensar em participação dessa população nas estruturas democráticas. Não poder participar em igualdade de condições equivale a não falar e não ser ouvido. Seus anseios, vontades e significados, provavelmente, não serão considerados nos debates e tomadas de decisão. Eles serão lidos como “o outro”, sobre o qual se pode até estudar e aprender, mas que nunca fará parte do grupo que diz o Direito, que faz, interpreta e aplica a lei. Nunca serão o molde a partir do qual as instituições e o Direito são pensados e criados.

Por isso, o racismo e o patriarcado fragilizam a democracia, pois retiram boa parte da população do jogo político, fazendo com que o poder não esteja realmente nas mãos do povo, mas de uma minoria hegemônica.

Então, o risco do racismo e do sexismo para a democracia é justamente esse, de torná-la oca, a partir do esvaziamento imperceptível da participação popular. Porque, na prática, esses sistemas de opressão inviabilizam ou enfraquecem a efetiva participação dos afetados. E a democracia exige participação qualificada. O que se verifica é que grupos marginalizados tendem a se desafeiçoar do processo político, completando o quadro de exclusão. Se democracia é também participação, estimular a cidadania ativa e plena é missão das instituições.

Nesse sentido, Adilson Moreira (2017) nos diz que a marginalização é um obstáculo para a construção de uma sociedade democrática, ao criar subclasses de pessoas, excluídas dessa participação social. O ciclo se completa, uma vez que a não participação nas arenas de debate e decisão impede que esses grupos tenham condições reais de transformar as condições de opressão em que vivem.

Surge, então, a questão de saber como isso impacta na formação do Judiciário. Porque, vejam, trata-se de uma entidade técnica. Temos que selecionar os melhores e não pensar em representatividade, não? Errado. Por diversas razões. A representatividade no Judiciário é matéria vital para a democracia.

O Judiciário é um dos Poderes do Estado e, como tal, exerce soberania. Ele é construtor fundamental da democracia, na medida em que se coloca como arena de debate, decisão e poder. Assim, ter mulheres, negros e negras, trans, pessoas LGBTQIA+ no Judiciário, em todos os níveis, é indicativo do grau de efetiva participação desses grupos sociais na democracia brasileira.

Segundo Iris Young (2006), a representação política pode ocorrer a partir de diversos eixos, como o de perspectiva do grupo. Apesar de a autora se referir ao Poder Legislativo, algumas ideias podem ser trazidas para o Judiciário.

A partir de uma visão interseccional, percebemos que as pessoas estão distribuídas em pontos diferentes da teia social. Essas localizações diversas fornecem compreensões igualmente diferenciadas sobre os eventos. É dizer, posições sociais produzem experiências particulares, relativas ao posicionamento, e compreensões específicas dos processos sociais e suas consequências.

Diz Young (2006) que cada perspectiva é particular e também parcial. A partir do

compartilhamento de cada ponto de vista, conseguimos ter uma visão mais plural e um pouco menos parcial sobre um determinado evento.

Diferente do interesse ou da opinião, a perspectiva não nos dá uma resposta, por isso ela não fere a imparcialidade; nos fornece novos pontos de partida, novos olhares. A perspectiva social permite que esse conjunto de experiências, visões, questões seja utilizado para se iniciar o raciocínio, ele não dá a conclusão.

A ideia de perspectiva social me parece interessante, porque foge do essencialismo de se colocar a mulher ou o negro ali só por ser mulher ou negro. Primeiro porque não existem essas figuras, abstratamente. Que mulher é essa? É a mulher branca, de classe alta, que se tornou juíza? É a mulher periférica? É a mulher com deficiência? As mulheres são várias, com opiniões e interesses diversos, mas a perspectiva delas, por si só, difere da dos homens, não por causas biológicas, mas em razão da introdução diferenciada na sociedade, em razão do gênero. O mesmo acontece com os demais marcadores de vulnerabilidade.

Nas palavras da própria Young (2006, p. 163), “perspectiva é um modo de olhar os processos sociais sem determinar o que se vê”.

Assim, ter mulheres, ter negros e negras e demais subalternizados no Judiciário aumentaria as perspectivas sociais pelas quais esse Poder vê os eventos e os conflitos. Por isso se fala que a diversidade é enriquecedora. É a abertura do Judiciário para novas vivências, novas realidades, novas interpretações, sem que se determine o resultado dessas interações.

## O que se tem feito para superar os preconceitos?

Em vista da importância da diversidade como mecanismo de superação da lógica do “outro”, que embasa tantos preconceitos, o Judiciário brasileiro tem se aberto cada vez mais a essas questões.

As cotas se tornaram uma realidade nos concursos para a magistratura em 2015, embora ainda sejam medidas insuficientes para resolver o déficit de integração racial na instituição. Em 2022, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) pôs fim à chamada “cláusula de barreira”, que é uma regra que limita o número de candidatos que vão para a segunda fase do certame. Os candidatos que concorrem pelas cotas não se submetem à cláusula de barreira. Em 2023, o mesmo Conselho reduziu a nota mínima para os que concorrem pelas cotas — alteração das Resoluções CNJ nº 81/2009 e 203/2015.

Além disso, a introdução de tópicos do Direito Antidiscriminatório nos editais de concursos públicos também deve ser colocada como medida de abertura democrática do Judiciário, uma vez que traz o debate da temática do subalternizado, em regra invisibilizada pelas pautas dominantes.

Em 2020, o CNJ criou um grupo de trabalho para debater as questões raciais a partir do próprio Judiciário, decorrente de reivindicação institucional do coletivo de juízes negros, que buscam pautar essas questões a partir de suas instituições – ENAJUN (Encontro Nacional de Juízas e Juízes Negros). Como resultado, em 2023 foi criado, também pelo CNJ, o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer) e lançado o Pacto

Nacional pela Equidade Racial, ao qual puderam aderir os diversos Tribunais<sup>6</sup>.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) criou, em 2022, as Comissões para Estudo de Raça e Estudo de Gênero, visando a subsidiar as decisões da Direção, e abordar tais marcadores de forma transversal às temáticas enfrentadas pela Escola na formação dos magistrados do Trabalho. Nesse sentido, já foram realizados eventos de formação, cursos e lançados livros, com integração efetiva das questões de gênero e raciais na rotina da Escola, e participação de diversos juízes do Brasil.

Assim, verifica-se que, na busca pela superação de preconceitos, o Judiciário brasileiro tem começado a adotar medidas estruturais de inserção das temáticas de gênero e raça, e algumas outras, nas suas mais diversas frentes para, além de se valer dos instrumentos jurídicos existentes de enfrentamento dos preconceitos, democratizar o acesso aos quadros do próprio Poder, tanto de pessoas, como de agendas.

## Referências bibliográficas

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. São Paulo: Edições 70, 2021.

CARINE, Bárbara. *Como ser um educador antirracista: para familiares e professores*. São Paulo: Planeta, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros -2018*. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em: 15 jan. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *Revista Estudos Feministas*, Salvador, n. 1, p. 7-16, 2002.

FERRITO, Bárbara. *Direito e Desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos*. São Paulo: LTr, 2021.

FERRITO, Bárbara; MARTINS, Viviane. Heurísticas e vieses cognitivos em decisões judiciais trabalhistas In: *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat: volume 7*. Lelio Bentes Corrêa, Maurício Godinho Delgado, Adriana Meireles Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda (coord.). Brasília - DF: Obra coletiva Enamat, novembro 2023.

<sup>6</sup> Houve adesão integral de todos os tribunais do país, de todas as esferas da Justiça.

IBGE. *Censo demográfico 2022: população por cor ou raça*. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/indicadores.html>. Acesso em: 8 jan. 2024.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação - Episódios de racismo cotidiano*. Tradução Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação*. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2017.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?* Trad. Sandra Regina Goulart Almeida; Marcos Pereira Feitosa; André Pereira. Belo Horizonte: editora da UFMG, 2010.

TOSCANO JÚNIOR, Rosivaldo. *O cérebro que julga: neurociência para juristas*. Florianópolis: Emais, 2023.

WEST, Cornel. *Questão de raça*. São Paulo: Companhia de Bolso, 2021.

YOUNG, Iris Marion. Representação política, identidade e minorias. In: *Lua Nova, Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 67, p. 139-190, 2006.

# A disparidade de gênero e raça na composição dos ministros do Supremo Tribunal Federal: reminiscência da colonialidade do poder no Poder Judiciário

Adriana Pinheiro Freitas<sup>1</sup>

## Introdução

“É sobre o presidente da República ser também, historicamente, o primeiro presidente da República a quebrar com esse padrão de branquitude e de masculinidade no sistema de Justiça”, disse Livia Vaz<sup>2</sup>, ao ser questionada sobre a indicação de Cristiano Zanin para a cadeira de Ricardo Lewandowski no Supremo Tribunal Federal (STF), em junho de 2023.

As recentes nomeações de ministros para o STF, órgão de maior relevância política, social e jurídica do Poder Judiciário brasileiro, reacenderam os debates sobre a necessidade de uma composição mais equitativa baseada nas perspectivas de gênero e raça. A despeito do clamor social, contudo, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva nomeou para a última vaga em aberto da Corte o então ministro da Justiça, ex-juiz federal e ex-senador pelo estado do Maranhão, Flávio Dino.

A despeito de a escolha do Presidente da República ser discricionária, desde que respeitados os parâmetros constitucionais, as últimas indicações tornam evidente que esse espaço de poder permanece restrito a um grupo específico: homens, brancos, cisgêneros. Trata-se de resquícios da colonialidade que refletem que a disparidade de gênero e o racismo estrutural são comportamentos enraizados na sociedade brasileira e se espriam pelo Poder Judiciário.

## Reminiscência da colonialidade nas nomeações de ministros para o STF

A análise da história<sup>3</sup> das instituições judiciárias brasileiras indica que, nos primeiros

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ). Integrante eleita do Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ.

<sup>2</sup> Entrevista disponível em: <https://www.bahianoticias.com.br/justica/entrevista/241-e-sobre-o-presidente-quebrar-esse-padrão-de-branquitude-e-masculinidade-crava-promotora-sobre-diversidade-no-judiciario>. Acesso em: 9 jun. 2023.

<sup>3</sup> Nas palavras de Géron Pereira dos Santos: “a compreensão histórica não é supérflua nem descartável; rejeitá-la importa num distanciamento cultural equívoco, ainda porque a ciência penal continua por ser um processo incompleto, um processo *in fieri*” (Santos, 1991, p. 16).

anos da colonização, a finalidade preponderante do sistema de justiça era operacionalizar a administração colonial.

Nesse contexto, é possível afirmar que a primeira pessoa a exercer o poder judicante em solo brasileiro foi Martim Afonso de Sousa<sup>4</sup>, investido na função em 1530 pelo rei de Portugal D. João III. Por meio de três cartas-régias lhe foi conferida a autoridade ilimitada como capitão-mor e governador das novas terras. Com efeito, a Carta de Grandes Poderes conferia a Martim Afonso “[...] todo poder e alçada, mero e misto império, assim no cível como no crime [...]” e lhe delegava a missão de “[...] criar e fazer dois tabeliães [...]”, sem embargo de outros que se fizessem necessários para prover “[...] os officios da justiça e governança da terra [...]” (Zaffaroni *et al.*, 2006, p. 414).

A escolha de Martim Afonso para exercer o referido mister, porém, não foi fruto do acaso — ele era amigo do rei desde a época do principado, e sua indicação também “[...]” deveu-se ao fato de pertencer a uma das mais notáveis famílias de Portugal (descendendo, inclusive, por linha bastarda, do rei Afonso III (1248-1279), sendo que seu pai, Lopo de Sousa, serviu à Casa de Bragança)” (Mathias, 2009, p. 32).

Esse procedimento de indicação e nomeação de nobres e/ou de pessoas com relação de proximidade aos governantes para exercer a função judicante permeou todo o período de domínio português, como se observa, por exemplo, no sistema de capitanias hereditárias: incumbia aos donatários, denominados capitães-mores ou governadores, os poderes de jurisdição civil e criminal, além do poder-dever de nomear ouvidores, tabeliães do público e judicial nas suas sesmarias, juizes ordinários, entre outros funcionários. Ou, ainda, como se verifica com a figura do “juiz de fora”, um representante direto da Coroa, nomeado pelo rei (Ordenações Filipinas, Livro I, Título LXV).

A passagem do Brasil Colônia para o Brasil Império e, posteriormente, para a República, não implicou mudanças significativas na forma de escolha dos integrantes dos órgãos judiciários brasileiros. Deveras, a Constituição do Império de 25 de março de 1824<sup>5</sup> e as Constituições Republicanas de 24 de fevereiro de 1891<sup>6</sup>, 16 de julho de 1934<sup>7</sup> e 10 de novembro de 1937<sup>8</sup> mantiveram o procedimento de escolha de magistrados por nomeação pelo poder central (rei, imperador, presidente da República).

<sup>4</sup> O pioneirismo da expedição de Martim Afonso de Sousa levou César Trípoli a afirmar que “até 1531 [...] não houve leis no Brasil” (Trípoli, 1936, p. 79).

<sup>5</sup> Constituição do Império, art. 163: “Na Capital do Imperio, além da Relação, que deve existir, assim como nas demais Provincias, haverá também um Tribunal com a denominação de - Supremo Tribunal de Justiça - composto de Juizes Letrados, tirados das Relações por suas antiguidades; e serão condecorados com o Título do Conselho. Na primeira organização poderão ser empregados neste Tribunal os Ministros daquelles, que se houverem de abolir”.

<sup>6</sup> Constituição Federal de 1891 (CF/1891), art. 56: “O Supremo Tribunal Federal compor-se-á de quinze Juizes, nomeados na forma do art. 48, n.º 12, dentre os cidadãos de notável saber e reputação, elegíveis para o Senado”.

<sup>7</sup> Constituição Federal de 1934 (CF/1934), art. 74: “Os Ministros da Corte Suprema serão nomeados pelo Presidente da República, com aprovação do Senado Federal, dentre brasileiros natos de notável saber jurídico e reputação ilibada alistados eleitores, não devendo ter, salvo os magistrados, menos de 35, nem mais de 65 anos de idade”. art. 80: “Os juizes federais serão nomeados dentre brasileiros natos de reconhecido saber jurídico e reputação ilibada, alistados eleitores, e que não tenham menos de 30, nem mais de 60 anos de idade, dispensado este limite aos que forem magistrados. Parágrafo único - A nomeação será feita pelo Presidente da República dentre cinco cidadãos com os requisitos acima exigidos, e indicados, na forma da lei, e por escrutínio secreto pela Corte Suprema”.

<sup>8</sup> Constituição Federal de 1937 (CF/1937), art. 98: “Os Ministros do Supremo Tribunal Federal serão nomeados pelo Presidente da República, com aprovação do Conselho Federal, dentre brasileiros natos de notável saber jurídico e reputação ilibada, não devendo ter menos de trinta e cinco, nem mais de cinquenta e oito anos de idade”.

Apenas com a promulgação da Constituição de 18 de setembro de 1946 inaugurou-se a previsão constitucional de ingresso na carreira da magistratura de primeiro grau mediante concurso de provas (art. 124, III)<sup>9</sup>, fórmula repetida nos textos constitucionais seguintes, Emenda Constitucional (EC) nº 16, de 26 de novembro de 1965; Constituição da República de 24 de janeiro de 1967; EC nº 1, de 17 de outubro de 1969 e Constituição da República de 5 de outubro de 1988 (CF/1988), com a inclusão da previsão cumulativa de concurso de títulos introduzida pela Carta de 1967.

Embora o processo de ingresso na magistratura de carreira haja sido objetivado com o princípio concursivo, remanescem, na ordem constitucional brasileira, algumas hipóteses de nomeação de juizes pelo Chefe do Poder Executivo, como ocorre com a indicação de ministros para integrarem os Tribunais Superiores<sup>10</sup>.

Em relação especificamente ao Supremo Tribunal Federal, objeto de análise deste texto, cumpre observar que a primeira Constituição Republicana de 1891 fixou que a Corte seria composta por quinze juizes nomeados pelo Presidente, dentre os cidadãos de notável saber e reputação ilibada, elegíveis para o Senado<sup>11</sup>.

Desde que o Supremo Tribunal Federal foi oficialmente instalado, em 28 de fevereiro de 1891, conforme estabelecido no Decreto nº 1, de 26 do mesmo mês, o quantitativo de Ministros sofreu diversas alterações: primeiro, foi reduzido para onze, pelo Decreto nº 19.656, de 3 de fevereiro de 1931, do então Governo Provisório instaurado com a Revolução de 1930; depois, foi aumentado para dezesseis no período do regime militar (Ato Institucional nº 2, de 27 de outubro de 1965), e, novamente, reduzido para onze ministros pelo Ato Institucional nº 6, de 1º de fevereiro de 1969.

Até mesmo seu nome foi alterado por um breve período para “Corte Suprema”, modificação realizada pelo texto da Constituição de 1934<sup>12</sup>, porém, retomado para Supremo Tribunal Federal com a com a Constituição de 1937<sup>13</sup>. O processo de indicação de seus ministros, entretanto, manteve-se inalterado, permanecendo como prerrogativa do presidente da República a escolha dos seus integrantes.

Como é cediço, a Constituição Federal de 1988 estabelece que o STF é composto por onze ministros, todos escolhidos pelo presidente da República dentre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e de reputação ilibada, nomeados para o cargo vitalício após sabatina realizada pelo Senado Federal<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> Constituição Federal de 1946 (CF/1946), art. 124, III: “o ingresso na magistratura vitalícia dependerá de concursos de provas, realizado pelo Tribunal de Justiça, com a participação do Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil, e far-se-á a indicação dos candidatos, sempre que for possível, em lista triplíce” (texto original).

<sup>10</sup> Constituição Federal de 1988 (CF/1988), art. 101, parágrafo único: “Os Ministros do Supremo Tribunal Federal serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal”.

<sup>11</sup> CF/1891, artigos 56 e 48, § 12.

<sup>12</sup> CF/1934, art. 73: “A Corte Suprema, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, compõe-se de onze Ministros”.

<sup>13</sup> CF/1937, art. 97: “O Supremo Tribunal Federal, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, compõe-se de onze Ministros”.

Parágrafo único: “Sob proposta do Supremo Tribunal Federal, pode o número de Ministros ser elevado por lei até dezesseis, vedada, em qualquer caso, a sua redução.”

<sup>14</sup> CF/1988, art. 101: “O Supremo Tribunal Federal compõe-se de onze Ministros, escolhidos dentre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada” (Redação dada pela

No cenário recente de superexposição de ministros e de julgamentos midiáticos, voltaram à tona as discussões sobre a modificação da estrutura da Corte, seja em relação ao aumento do número de magistrados, seja para estabelecimento de mandatos e para limitar os poderes dos integrantes do STF<sup>15</sup>. Decerto, as referidas tentativas de ingerência revelam a magnitude da importância da instituição para a política nacional.

Efetivamente, mesmo após o advento da Constituição Cidadã de 1988, subsiste nas nomeações da quase totalidade de ministros para o STF, ainda que de forma latente, a legitimação das relações de superioridade/inferioridade entre grupos dominantes e dominados<sup>16</sup> observadas no período colonial, mormente quanto ao privilégio da branquitude.

É sabido que a classificação do ser humano a partir de características fenotípicas deu origem à ideologia racista, tecnologia que se prestou à construção da ideia de superioridade de um grupo a partir da negação da subjetividade do outro.

No Brasil, embora o racismo tenha raízes no regime escravagista, o estudo de variadas formas de relações de poder demonstra que, mesmo após o fim deste sistema, ainda persistem vestígios escravocratas e patriarcais que impõem aos negros (pretos/pardos) um estado de inferiorização e de subalternidade.

Em verdade, as nomeações realizadas desde 1988 sustentam a hegemonia de um grupo etnicamente demarcado e homogêneo, formado por homens brancos cisgêneros, que explicita as disparidades de gênero e o racismo institucional no órgão da mais alta hierarquia do Poder Judiciário (Almeida, 2020, p. 40).

Não se olvide que, ao longo de toda a sua história, a participação feminina no STF restringiu-se a três mulheres, todas brancas: Ellen Gracie (2000-2011), Carmen Lúcia (2006 até o presente) e Rosa Weber (2011-2023)<sup>17</sup>. E, no quesito raça, até o final de 2023, apenas quatro negros, todos homens, compuseram a Corte: Pedro Augusto Carneiro Lessa (1907-1921), Hermenegildo Rodrigues de Barros (1919-1937), Joaquim Barbosa (2003-2014) e Kassio Nunes Marques (2020 até o presente)<sup>18</sup>. Flávio Dino, agora autodeclarado pardo, será o quinto ministro a integrar esse conjunto.

Malgrado haja surgido com vigor, nos últimos tempos, o debate sobre a necessidade de uma composição mais plúrima e representativa da sociedade brasileira no Poder Judiciário — bandeira robustecida com a união de associações de juizes, advogados e acadêmicos com vistas à nomeação de uma mulher negra —, fato é que, com a posse de Flávio Dino, a composição do STF será a seguinte: oito homens brancos, uma mulher branca

---

Emenda Constitucional nº 122, de 17 de maio de 2022).

Parágrafo único. “Os Ministros do Supremo Tribunal Federal serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal”.

<sup>15</sup> Em novembro de 2023, o Senado aprovou a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 8/2021, que limita decisões monocráticas (individuais) no STF e outros tribunais superiores. Além disso, avança na Câmara dos Deputados a PEC nº 275/2013, que dispõe sobre o aumento de ministros da Corte para quinze ministros, além de alterar regras de nomeação e competência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=579931>. Acesso em: 31 jan. 2024.

<sup>16</sup> Quijano, 2005, p. 107.

<sup>17</sup> SUPREMO marca o pioneirismo das mulheres no Judiciário brasileiro. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=461793&ori=1>. Acesso em: 30 jan. 2024.

<sup>18</sup> VEJA os ministros negros do STF e do STJ. Disponível em: <https://fotografia.folha.uol.com.br/galerias/1752049818668262-veja-os-ministros-negros-que-estiveram-no-stf-e-stj>. Acesso em: 30 jan. 2024.

e dois homens pardos.

Deveras, as duas últimas nomeações ministeriais, nada obstante serem realizadas pelo viés aparentemente democrático e neutro previsto na Constituição Federal, reforçam uma triste percepção: o contrato racial (Bento, 2023, p. 22) e de gênero sobre o qual a sociedade brasileira encontra-se estabelecida mantém, reproduz e assegura privilégios e vantagens a uma casta demarcada, com o alijamento das mulheres e dos não-brancos das esferas de poder do Judiciário (Almeida, 2020, p. 40).

## Ações afirmativas no Poder Judiciário

Em um país formado por 56% de pessoas autodeclaradas pretas/pardas<sup>19</sup> e por 51% de mulheres<sup>20</sup>, a presença de apenas dois homens pardos e de uma mulher branca no STF torna evidente que, nesse espaço de poder, persistem privilégios raciais e gênero que asseguram vantagens a um grupo fenotipicamente delimitado (brancos) em detrimento de outro (não-brancos).

A discrepância de representatividade racial, contudo, não está restrita ao STF. Os resultados parciais disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), obtidos a partir do 2º Censo do Poder Judiciário, revelam as seguintes características da magistratura nacional: 13,6% se autodeclararam pertencentes à raça parda; 1,4% compõem a raça preta; 1,3%, a amarela; 0,3%, indígena; e 82,7% se autodeclararam pertencente à raça branca (CNJ, 2023, p. 23-25).

No recorte *sexo*, “do total de magistrados(as) que responderam ao questionário, 59,6% declararam ser do sexo masculino, 40,1% do sexo feminino e 0,3% preferiu não informar”. Sobre o *gênero*, “dos(as) magistrado(as), 96,4% se identificam com o sexo biológico com o qual nasceram (cisgênero) e 2,7% dos(as) respondentes prefere[m] não informar, 0,3% se declara agênero e 0,1% dos(as) magistrados(as) se identifica com o gênero fluido” (CNJ, 2023, p. 26).

Aqui, faz-se necessária uma breve explicação: sexo não se confunde com gênero. Sexo é o aspecto biológico, a categorização dada ao ser humano ao nascer, a partir de características anatômicas. Por sua vez, o gênero é o conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. A compilação dos dados feita pelo CNJ seguiu essa forma de classificação, separando sexo e gênero.

Dito isto, e seguindo a divisão proposta pelo CNJ, quando as estatísticas são observadas pelo viés da interseccionalidade sexo/raça, os números mostram que:

- as juízas pretas representam 1,4% das juízas titulares, 2,1% das substitutas e 1,2% das desembargadoras;
- as juízas pardas representam 12,7% das juízas titulares, 10,8% das substitutas e 10,5% das desembargadoras;
- os juízes pretos representam apenas 1,3% dos juízes titulares, 1,4% dos substitutos e 1,1% de desembargadores;
- os juízes pardos representam 15,2% dos juízes titulares, 15,4% dos substitutos e

<sup>19</sup> Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral (PNAD Contínua), IBGE, 1º Semestre 2023. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403#resultado>. Acesso em: 13 jun. 2023.

<sup>20</sup> <https://painel.ibge.gov.br/pnad/c/>. Acesso em: 30 jan. 2024.

9,6% dos desembargadores.

Os dados estatísticos foram compilados a partir das respostas de magistrados e de magistradas do país. Há, inegavelmente, a probabilidade de desvio padrão na análise qualitativa dos números, principalmente quando se observa que uma parte dos integrantes do Judiciário não respondeu ao questionário. Não obstante essa ressalva, a estatística acima destacada é mais um indicativo de como esse espaço de poder ainda permanece restrito à branquitude masculina cisgênero, e denuncia a urgente necessidade de implementação de políticas afirmativas destinadas à promoção da equidade racial e de gênero dentro do Poder Judiciário.

De fato, no campo da equidade étnico-racial, em consonância com a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, norma jurídica instituidora da reserva de vagas raciais nos concursos públicos federais, o CNJ editou a Resolução nº 203/2015<sup>21</sup>, segundo a qual devem ser reservadas 20% das vagas dos concursos para ingresso na magistratura de todos os ramos da Justiça para candidatas(os) que se autodeclararem pretas(os) ou pardas(os). Mais recentemente, o mesmo CNJ, por meio da Resolução nº 512/2023<sup>22</sup>, fixou regras para a reserva de ao menos 3%, das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura aos(às) indígenas.

Sobre o recorte *gênero*, merece destaque a decisão histórica proferida pelo CNJ na 2ª Sessão Extraordinária, realizada em 26 de setembro de 2023. Em virtude da reconhecida discrepância nas instituições judiciárias, foi aprovada a paridade de gênero como critério para a promoção de juízas e juizes. Com a alteração da Resolução nº 106/2010 pela Resolução nº 525, de 27/9/2023, passa a ser obrigatória a adoção de lista exclusiva para mulheres, alternadamente, com a lista mista tradicional, nas promoções pelo critério do merecimento, até que a paridade de gênero seja atingida nos respectivos tribunais<sup>23</sup>.

Cumprir registrar, nessa quadra, que as ações afirmativas, para além de (tentarem) reparar desigualdades históricas e sociais entre brancos e não-brancos, impactam diretamente na representatividade racial e de gênero, no fortalecimento da identidade negra e feminina e promove a pluralidade, enaltecendo, conseqüentemente, o princípio democrático.

No entanto, mais do que uma estratégia de inclusão forçada, sobretudo na sociedade brasileira, que vive sob o mito da democracia racial como forma de evitar o conflito étnico (Hasenbalg, 2005, p. 254-255) e mascarar processos de exclusão dos grupos subalternizados, a reserva de vagas deve servir à diversidade, à equidade e à justiça social, por meio de transformações plenas, amplas e duradouras nas instituições e na sociedade (Ângelo; Souza; Arruda, 2022).

Como afirma Fanon (2020, p. 114), se uma sociedade cria dificuldades para uma pessoa negra em razão da sua cor, é necessário fazer com que, inicialmente, ela tome consciência dessas barreiras para, em seguida, identificar as opções entre agir ou não contra

<sup>21</sup> Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/64831/2015\\_res0203\\_cnj.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/64831/2015_res0203_cnj.pdf). Acesso em: 30 jan. 2024.

<sup>22</sup> Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/219759/2023\\_res0512\\_cnj.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/219759/2023_res0512_cnj.pdf). Acesso em: 30 jan. 2024.

<sup>23</sup> Resolução nº 106/2010 do CNJ, alterada pela Resolução nº 525/2023, art. 1º e parágrafos. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado145735202309286515945faec6a.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2024.

a fonte de conflito, ou seja, as estruturas sociais. O mesmo raciocínio se transmuta para as questões de gênero e da posição da mulher na sociedade patriarcal.

Contrariando os esforços do Poder Judiciário na busca da efetivação das políticas afirmativas de gênero e de raça, quando analisadas as pessoas nomeadas para a função de ministro do STF no pós-1988, principalmente com as recentes indicações realizadas pelo atual presidente da República, constata-se que as escolhas não traduzem os anseios democráticos de uma sociedade plural. Ao revés, vão de encontro às políticas de promoção de paridade de gênero e raça capitaneados pelo CNJ.

De fato, a predominância de homens brancos no órgão de cúpula do sistema de Justiça brasileiro sugere a existência de privilégios calcados em características fenotípicas, que asseguram àquele grupo específico vantagens competitivas, materiais e simbólicas em relação à população negra, e lhes reservam, dentre outros, espaços na divisão social do trabalho (Hasenbalg, 2005, p. 117-118).

A partir da noção do dispositivo da racialidade — assim compreendido como o conjunto de estratégias sustentado pela relação de poder com o objetivo específico de demarcar a brancura como sinônimo de humanidade —, que hierarquiza as pessoas conforme se adequem a esse padrão e que sustenta as práticas racistas nas estruturas de poder do Brasil<sup>24</sup>, depreende-se que o racismo funciona como mecanismo de reserva de vantagens a brancos em detrimento de não-brancos, inclusive no órgão de cúpula do Poder Judiciário.

É nesse contexto que emerge a ideia da persistência da colonialidade do poder no processo de nomeações para o STF. O conceito de “colonialidade do poder”, desenvolvido originalmente por Aníbal Quijano em 1989, exprime a constatação de que as relações de colonialidade nas esferas econômica e política não foram superadas com o fim do colonialismo (Ballestrin, 2013, p. 100). Assim, valendo-se também da Teoria Crítica da Raça, é possível identificar que as práticas racistas (assim como o patriarcalismo) — desenvolvidas e aprofundadas no período colonial como tecnologia de dominação e inferiorização dos não-brancos —, remanescem latentes nas escolhas de ministros para integrarem o STF, como notadamente se observa nas recentes indicações de Cristiano Zanin e Flávio Dino.

Com efeito, apesar de amparadas em normas jurídicas aparentemente neutras e democráticas, as nomeações do Presidente da República, alheias às demandas sociais de concretização da equidade racial e de gênero, mantêm a subalternização na divisão do trabalho imposta à população negra e feminina desde o período escravocrata, e favorecem a perpetuação da ideologia de um grupo dominante (Almeida; Batista, 2021, p. 1.531).

## Conclusão

Os resquícios da colonialidade que se valem do racismo estrutural, bem como do patriarcado, funcionam como barreira social para a participação de mulheres e negros nos quadros dos Tribunais Superiores brasileiros, traduzindo comportamentos enraizados na sociedade e intrinsecamente relacionados ao modo como as relações políticas, econômicas e jurídicas se dão no país desde a época colonial.

<sup>24</sup> Carneiro, 2023, p. 27, 31 e 35.

A nomeação de homens majoritariamente brancos para o STF revela, nesse compasso, a persistências de privilégios raciais que asseguram vantagens em espaços de poder na composição do sistema judiciário brasileiro.

Faz-se curioso notar que a adoção de ações afirmativas para a promoção de equidade e cultura antirracista nas instituições judiciárias, materializadas na reserva de vagas da magistratura nacional a mulheres, pretos e pardos, não tem se mostrado suficiente para a superação do racismo e do machismo corporificados na estrutura e nas instituições da sociedade brasileira.

Para além de produzir efeitos deletérios concretos, que atingem o indivíduo e que sustentam a manutenção de privilégios da branquitude masculina, a ausência de pluralidade e diversidade no STF exterioriza, ainda, a completa dissonância com as políticas de equidade de gênero e de raça propaladas pelo próprio Poder Judiciário para os órgãos de primeiro e segundo graus.

Cumprе refletir, por fim, se algum dia haverá a efetivação das políticas de igualdade racial e de gênero em todo o sistema brasileiro de justiça, principalmente no STF, de modo a romper com os privilégios da branquitude nesse espaço de poder.

## Referências bibliográficas

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Jandaíra, 2020.

ALMEIDA, Silvio Luiz de; BATISTA, Waleska Miguel. *Teoria Crítica Racial e do Direito: Aspectos da Condição do Negro nos Estados Unidos da América*. Revista Quaestio Iuris, v. 14, n. 03, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestiojuris/article/view/50656/39522>. Acesso em: 14 jun. 2023.

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos ; SOUZA, Mário Luiz; ARRUDA, Dyego de Oliveira. (2022). Dilemas e Desafios em Torno da Inclusão de Pessoas Negras a Partir das Cotas Raciais em Concursos Públicos. Barbarói – *Revista do Departamento de Ciências Humanas da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc)*, 1(61). Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/16329>. Acesso em: 31 jan. 2024.

BALLESTRIN, Luciana. América Latina e o giro decolonial. *Revista Brasileira de Ciência Política*, Brasília, n. 11, maio-ago. 2013.

BENTO, Cida. *Pacto da Branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

BRASIL. *Ato Institucional nº 2, de 27 de outubro de 1965*. Mantém a Constituição Federal de 1946, as Constituições Estaduais e respectivas Emendas, com as alterações introduzidas pelo Poder Constituinte originário da Revolução de 31/3/1964, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ait/ait-02-65.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ait/ait-02-65.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Ato Institucional nº 6, de 1º de fevereiro de 1969*. Altera a composição e competência do Supremo Tribunal Federal, amplia disposição do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968 e ratifica as emendas constitucionais feitas por Atos Complementares. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ait/ait-06-69.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ait/ait-06-69.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1824)]. *Constituição Política do Imperio do Brazil de 25 de março de 1824*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1891)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 24 de fevereiro de 1891*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1937)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1967)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 24 de janeiro de 1967*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 1, de 26 de fevereiro de 1891*. Providências sobre a instalação do Supremo Tribunal Federal e mais funcionários da justiça federal. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1851-1899/D0001.1891.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/D0001.1891.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 19.656, de 3 de fevereiro de 1931*. Reorganiza provisoriamente o Supremo Tribunal Federal e estabelece regras para abreviar os seus julgamentos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19656.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19656.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969*. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 16, de 26 de novembro de 1965*. Altera dispositivos constitucionais referentes ao Poder Judiciário. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1960-1969/emendaconstitucional-16-26-novembro-1965-363609-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição nº 275/2013*. Cria a Corte Constitucional; altera a composição, a competência e a forma de nomeação dos Ministros do Superior Tribunal de Justiça; altera a composição do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/579931>. Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2021*. Altera a Constituição Federal para dispor sobre os pedidos de vista, declaração de inconstitucionalidade e concessão de medidas cautelares nos tribunais. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pec-8-2021>. Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Supremo marca o pioneirismo das mulheres no Judiciário brasileiro*, Brasília, 8 mar. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=461793&ori=1>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CARNEIRO, Sueli. *Dispositivo de racialidade: A construção do outro como não ser como fundamento do ser*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015*. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas

oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 512, de 30 de junho de 2023*. Dispõe sobre a reserva aos indígenas, no âmbito do Poder Judiciário, de ao menos 3% (três por cento), das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na Magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5174>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023*. Altera a Resolução CNJ nº 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resultados parciais do Censo do Poder Judiciário 2023: relatório*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2024.

FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. São Paulo: Ubu, 2020.

HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. 2. ed. Belo Horizonte: editora UFMG, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Painel: Mercado de trabalho. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnad/>. Acesso em: 31 jan. 2024.

MATHIAS, Carlos Fernando. *Notas para uma história do Judiciário no Brasil*. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009.

PORTUGAL. *Ordenações Filipinas*: Código Philippino, ou, Ordenações e leis do Reino de Portugal: recopiladas por mandado d'El-Rey D. Philippe I. Decima-quarta edição segundo a primeira de 1603 e a nona de Coimbra de 1824, adicionada com diversas notas philologicas, historicas e exegeticas, em que se indicão as diferenças entre aquellas edições e a vicentina de 1747 [...] desde 1603 ate o presente / por Candido Mendes de Almeida. Rio de Janeiro: Typ. do Instituto Philomathico, 1870. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/242733>. Acesso em: 31 jan. 2024.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Colección Sur Sur. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: CLACSO, 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

SANTOS, Gérson Pereira dos. *Do passado ao futuro em Direito Penal*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

TRÍPOLI, César. *História do Direito Brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1936.

VAZ, Livia. “É sobre o presidente quebrar esse padrão de branquitude e masculinidade”, crava promotora sobre diversidade no Judiciário. [Entrevista concedida a Camila São José] Disponível em: <https://www.bahianoticias.com.br/justica/entrevista/241-e-sobre-o-presidente-quebrar-esse-padrao-de-branquitude-e-masculinidade-crava-promotora-sobre-diversidade-no-judiciario>. Acesso em: 9 jun. 2023.

VEJA os ministros negros do STF e do STJ. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 14 mar. 2023. Disponível em: <https://fotografia.folha.uol.com.br/galerias/1752049818668262-veja-os-ministros-negros-que-estiveram-no-stf-e-stj>. Acesso em: 30 jan. 2024.

WEHLING, Arno; WEHLING, Maria José. *Direito e Justiça no Brasil Colonial – o Tribunal da Relação do Rio de Janeiro (1751-1808)*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl; BATISTA, Nilo; ALAGIA, Alejandro; SLOKAR, Alejandro. *Direito Penal Brasileiro*. v. I. Rio de Janeiro: Revan, 2006.

# O direito fundamental ao trabalho e as cotas raciais nas empresas privadas no Brasil

Wadler Ferreira<sup>1</sup>

## 1. Introdução

O trabalho é um direito fundamental das pessoas, apresentando-se assim em diversas convenções internacionais e na legislação brasileira. Ganhou destaque seu papel relevante na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 5 de outubro de 1988, a qual, desde o início, traçou os ideais de igualdade, ausência de preconceitos, bem-estar e busca pela redução das desigualdades sociais e da pobreza.

Infelizmente, a discriminação racial<sup>2</sup> dos negros (pretos e pardos) no Brasil é histórica, não foi solucionada com o fim da escravidão, e ainda hoje não se resolve apenas com a boa vontade ou com meras leis formais e programáticas.

Apesar da existência de convenções internacionais devidamente inseridas no ordenamento jurídico brasileiro, e da Constituição Federal de 1988, houve certa inércia do legislador nacional em realizar políticas públicas efetivas de prevenção e combate ao racismo<sup>3</sup>, tanto que na seara laboral foi apenas com a Lei Federal nº 12.888, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial) que a situação começou a mudar.

Porém, diante de uma realidade social que cada vez mais deixa evidente a disparidade acentuada entre negros e brancos, o que é confirmado por dados estatísticos e pela imprensa, volta-se a discutir a implantação de medidas mais abrangentes no combate à desigualdade racial.

E se, por um lado, com o decorrer dos anos, e após diversos percalços, as ações afirmativas para acesso a cargos públicos progrediram, nenhuma medida ou lei posterior foi

<sup>1</sup> Mestre em Direitos Humanos pela UNIFIEO (Fundação Instituto de Ensino para Osasco) - Osasco/SP. Pós-graduado *lato sensu* em Direitos Sociais pela Universidade de São Paulo (USP) e em Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Direito. Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Possui experiência docente na graduação.

<sup>2</sup> A discriminação racial significa “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 (em igualdade de condições), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada” (Lei nº 12.288/2010, art. 1º). De forma mais recente, a Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, alterou a legislação brasileira para tipificar como racismo o crime de injúria racial, dispondo que é discriminatória “qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispenderia a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência”.

<sup>3</sup> O racismo pode ser conceituado como a forma sistemática de discriminação racial “[...] que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial a que pertençam” (Almeida, 2021, p. 32), desdobrando-se em várias formas, diante da sua mudança de características e forma de propagação ao longo da história da humanidade.

concretizada quanto à previsão legal do Estatuto da Igualdade Racial sobre a igualdade de oportunidades para os negros nas empresas privadas.

Dessa forma, o Brasil descumpre seus objetivos constitucionais e suas obrigações legais previstas em âmbito interno e externo, violando os direitos fundamentais de grande parte da sua população, ao não implantar cotas raciais em empresas privadas, mesmo tendo ciência que muitas dessas não empregam negros, ainda mais nos seus cargos de nível hierárquico e remuneratório mais elevado.

Portanto, o objetivo da presente pesquisa é demonstrar os fundamentos sociais e jurídicos que levam a concluir pela necessidade da existência de cotas raciais nas empresas privadas.

Para tanto, utiliza-se a metodologia de revisão da literatura, incluindo dados estatísticos, análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e exame da legislação brasileira, incluindo projetos de leis futuras.

## 2. O trabalho como direito fundamental

Os direitos humanos evoluíram com o tempo, deixando de ser aqueles que apenas almejavam que o Estado respeitasse seus cidadãos, não cometendo atos discricionários e violentos contra estes, passando então para uma fase em que o Estado se preocupa com os direitos sociais da sua população.

Essa mudança ocorreu porque o ente estatal percebeu que devia regulamentar a relação entre particulares, já que havia desigualdade substancial entre estes, principalmente, no que se refere ao campo econômico e nas relações laborais.

Assim, os direitos sociais e esse tipo de Estado, que é o Constitucional Social (Estado Social), nascem diante do cenário de liberalismo extremo, em que o Estado era inerte quanto à intervenção na área econômica, o que acarretava pobreza e exclusões sociais e políticas.

Nas palavras de Liberati (2013, p. 77-78) os direitos sociais exigem “[...] a realização de autênticas prestações de serviços por parte do Estado”, sendo também “[...] chamados de direitos de crédito, porque seu titular [a pessoa humana] se torna credor do Estado na prestação de serviços essenciais à aquisição da plena cidadania”.

Quanto aos direitos fundamentais, poder-se-ia defini-los de forma simplista, apenas colocando que seriam os direitos humanos já positivados nos ordenamentos internos de cada país; no entanto, seu conceito e alcance merecem um detalhamento maior.

Segundo Schwarz (2016, p. 7), a caracterização de um direito como fundamental decorre, no plano axiológico, da “[...] sua pretensão de tutela de interesses ou necessidade básicas, ligadas ao princípio da igualdade real”, enquanto do ponto de vista jurídico temos que são aquelas normas que possuem “[...] maior relevância dentro de um determinado ordenamento jurídico”, pois “obriga os operadores jurídicos a maximizarem os mecanismos necessários à sua garantia e proteção”. Aquele autor ainda conclui que “[...] sem ele [direito fundamental], a pessoa não se realiza, não convive e, em situações mais radicais, sequer sobrevive: são direitos imprescindíveis para a vida digna e, por isso, exigíveis *em nome de todos e para todos os cidadãos/administrados*” (grifo próprio). Portanto, os direitos sociais “apresentam-se como autênticos direitos humanos fundamentais, atuando como

premissas materiais para o exercício de outros direitos também reputados humanos e/ou fundamentais”.

No Brasil, a atual Constituição Democrática de 1988 coloca que um dos fundamentos do nosso Estado consiste, justamente, nos “valores sociais do trabalho”, incluindo o trabalho, expressamente, como parte dos direitos fundamentais no artigo 6º, sem falar que se encontram inseridos e vigentes no Brasil vários tratados internacionais protegendo o trabalho digno e proibindo a discriminação racial.

Por outro lado, é inegável que o trabalho possui um valor significativo na sociedade atual, pois é através dele que o homem “realiza e alcança a plenitude de sua dignidade”, para obter mais que um mínimo existencial, simbolizando uma “realização” para conseguir bens e serviços, e ainda representando um “fator de integração com o semelhante” para a existência de um “equilíbrio psíquico e emocional através da consciência de utilidade social” (Cf. Amaral, 2016, p. 90).

Portanto, além de ser reputado como um direito fundamental, o trabalho ainda deve ser protegido pelo Estado, para que todos os cidadãos tenham condições iguais para conseguir uma ocupação laboral digna.

### 3. A política pública de cotas raciais no Brasil

#### 3.1. O racismo no Brasil

O pressuposto que atrai a aplicação de uma política pública afirmativa instituidora de cotas raciais é o racismo presente na sociedade, o que se reflete também no campo laboral. Portanto, ainda que de forma resumida, discorre-se sobre aspectos que envolvem o tema.

O racismo contra os negros no Brasil advém do período de escravidão (1538-1888), que causou desigualdades social e racial severas que repercutem até a atualidade, e que estão longe de desaparecer de nossa sociedade.

Em todo o período escravocrata brasileiro o racismo foi escancarado, aberto, público e incentivado pelo Estado. A agressão aos povos africanos foi tanta que Williams (1975, p. 58) expressa que o tráfico dos negros tornou-se um dos negócios comerciais mais rentáveis no mundo.

Os negros escravizados eram considerados pessoas selvagens e não civilizadas, não sendo reconhecidos como seres humanos (Santos; Torres; Maia, 2022, p. 44), mas apenas como mão de obra, como qualquer outra mercadoria. Nesse aspecto, entre as décadas de 1850 e 1860, um escravo poderia valer um quilo de ouro (Quincas, 2016), cerca de atuais R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais).

Do início até meados do século XX, as formas de racismo contra o negro mudaram, iniciando-se pelo racismo científico<sup>4</sup>, passando pela teoria do branqueamento ou embranquecimento<sup>5</sup> até desaguar na falsa ideia de um convívio pacífico, harmonioso e de

<sup>4</sup> O racismo científico retrata a ideia de que a humanidade divide-se em raças, e de que entre elas há uma em posição superior na “hierarquia biológica”, que é ocupada pelos brancos (Cf. Santos; Barbosa, 2018, p. 256), enquanto os negros ocupam a “pior posição” dentro da raça humana, a ponto de estar próximo das incapacidades mental, de desenvolvimento e social.

<sup>5</sup> A teoria do branqueamento continua a considerar o negro como inferior ao branco em todos os aspectos, mas agora

igualdade efetiva de direitos e deveres entre negros e brancos, alcunhada como “democracia racial”.

No regime militar brasileiro (1964-1985) a situação de invisibilidade dos negros não mudou, e episódios de racismo continuavam com frequência, com apoio do governo, que reprimia qualquer ato de reivindicação de direitos ou manifestação cultural. E, como o governo brasileiro não reconhecia a existência do racismo, entendia também a desnecessidade de quaisquer medidas legislativas ou judiciais para combatê-lo (Telles, 2003, p. 58).

Na Assembleia Nacional Constituinte de 1987, que deu origem à nossa atual Constituição Federal de 1988, as questões raciais ou as políticas públicas para enfrentá-las, foram tratadas como desimportantes pela maioria dos congressistas. Os negros foram colocados como uma das minorias, apesar de representarem quase 45% da população brasileira na ocasião, e todo anteprojeto que previa políticas públicas afirmativas foi sumariamente rejeitado, nem mesmo chegando às fases finais da constituinte (Cf. Brasil, 1987, p. 145, 149 e 151).

Carlos Alberto Caó retrata que, fora os raros congressistas intimamente ligados às questões negras, os demais (ainda que tivessem visões políticas e sociais diferentes), consideravam a questão do racismo como não relevante, pois entendiam que o assunto estaria resolvido pela mera igualdade formal prevista na Constituição (Cf. Caó, 2004, *apud* Gomes; Rodrigues, 2018, p. 932).

A situação só viria a definitivamente mudar após a Constituição Federal de 1988, não por causa do seu texto normativo, mas sim, e em grande parte, devido à redemocratização no Brasil, na qual órgãos públicos e privados, incluindo a imprensa, puderam livremente estudar, analisar e divulgar o racismo existente no Brasil.

A imprensa passou abertamente a demonstrar o racismo de nossa sociedade, dispondo que os negros não tinham sido libertados, ou que a liberdade não teria sido efetiva, em razão das condições sociais, econômicas e criminais desfavoráveis em relação ao resto da população (Programa [...], 2022). Destacam-se, entre os vários documentos analisados, notícias recorrentes de racismo, entre eles, de ofertas de emprego em jornais oferecendo vagas de emprego para candidatos com “boa aparência e cor branca” (Negros [...], 2022).

Evidenciou-se também que o Poder Judiciário tinha grande culpa pelo racismo em nossa sociedade, tanto pela sua composição majoritariamente branca, quanto pela inexistência de condenações para coibir o racismo, seja na esfera civil ou na criminal. As denúncias quanto ao crime de racismo não eram recebidas pela polícia e pelo Poder Judiciário, e, caso recebidas, nas raras condenações, o crime de racismo era desqualificado para o de injúria, com pena ínfima (Silva Júnior, 2001), ganhando destaque o caso “Simone Diniz”<sup>6</sup>.

---

entendendo que a miscigenação das raças conduziria o Brasil a ser uma nação branca, com o fim dos pretos e pardos, já que estes seriam de uma raça inferior.

<sup>6</sup> Em resumo, no ano de 1997, Simone André Diniz tentou-se candidatar a uma vaga de empregada doméstica, mas o anúncio era para pessoas brancas, impedindo Simone de se candidatar, por ser negra. Simone então ingressou com notícia-crime que, ao final, atendendo ao pedido do Ministério Público, foi arquivada pela Justiça, em razão da falta de indícios criminosos. Inconformada, Simone apresentou petição à Comissão Interamericana de Direitos Humanos contra o Brasil, denunciando violação à Convenção Interamericana de Direitos Humanos e da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, por ausência de direito à Justiça e ao devido processo

E, depois de reiterados estudos e pesquisas sobre o assunto, que continuam atualmente, o IBGE concluiu:

As desigualdades étnico-raciais, [...], têm origens históricas e são persistentes. A população de cor ou raça preta ou parda possui severas desvantagens em relação à branca, [...]. No mundo do trabalho, por exemplo, a desocupação, a subutilização da força de trabalho e a proporção de trabalhadores sem vínculos formais atingem mais fortemente a população preta ou parda. Indicadores de rendimento confirmaram que a desigualdade se mantém independentemente do nível de instrução das pessoas ocupadas. Tais resultados são influenciados pela forma de inserção das pessoas de cor ou raça preta ou parda no mercado de trabalho, qual seja: ocupam postos de menor remuneração e são menos representadas nos cargos gerenciais, sobretudo os de mais altos níveis. A população de cor ou raça preta ou parda situa-se também, em maior proporção, abaixo das linhas de pobreza, e reside em domicílios com piores condições de moradia e com menos acesso a bens e serviços que a população de cor ou raça branca. Em relação aos indicadores educacionais, embora tenha havido melhora, as desigualdades entre esses dois grupos populacionais permanecem consideráveis e se agravam no decorrer do percurso escolar, atingindo o ápice no ensino superior. [...] Assim como na educação, tal cenário demanda políticas públicas com enfoque na população jovem de cor ou raça preta ou parda. [...] Sendo assim, fica evidente neste informativo que a superação das desigualdades raciais, em suas variadas dimensões, permanece um desafio (IBGE, 2019, p. 12).

### 3.2 Cotas raciais brasileiras

Foi apenas no ano de 1995 que o governo brasileiro tomou medidas eficazes para combater o racismo, ao instituir, através do Decreto sem número de 20 de novembro de 1995, o Grupo Interministerial para a Valorização da População Negra, com a missão de desenvolver diversas políticas públicas antidiscriminatórias, entre elas, “estimular e apoiar iniciativas públicas e privadas que valorizem a presença do negro nos meios de comunicação”, e a promoção da cidadania, com a inclusão de propostas de mudança na legislação brasileira.

Da mesma forma, no ano de 1996, o presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso, proferiu discurso evidenciando que há racismo no Brasil, e que os participantes daquele ato deveriam utilizar a criatividade para combatê-lo (Brasil, 1996)<sup>7</sup>.

legal. A sua denúncia foi promissora, reconhecendo a Comissão que o Estado Brasileiro violou uma série de convenções que ratificou, vinculados à igualdade, ao acesso à justiça e ao combate à discriminação, além de impor recomendações ao Brasil, entre elas, de alteração da legislação, tomada de medidas educacionais dirigidas aos serventuários judiciais, para “evitar ações que impliquem discriminação nas investigações”, e coibisse, junto à imprensa, anúncios racistas (Cf. Comissão [...], 2006).

<sup>7</sup> Importante ressaltar que o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, durante sua formação acadêmica, nas décadas de 1950 e 1960, mostrou-se atento e preocupado com a desigualdade racial no Brasil por meio da sua tese de doutorado com o título “Capitalismo e escravidão no Brasil meridional – O negro na sociedade escravocrata do Rio Grande do Sul”.

Voltando às normas internacionais, na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas da Organização das Nações Unidas (ONU), realizada em 2001 em Durban, África do Sul, da qual o Brasil participou, concluiu-se que “qualquer doutrina de superioridade racial é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa [...]”, e que uma das causas do racismo hoje é o passado escravocrata e o colonialismo. Ainda, consignou-se que os governos devem “promover a igualdade de oportunidades no emprego, bem como em outras iniciativas de ações afirmativas ou positivas”. Na *Declaração e Programa de Ação* dessa Conferência<sup>8</sup>, os Estados foram exortados à adoção de medidas efetivas para a correção das condições que impedem o gozo de direitos e a colocação de todos em igualdade de condições, através de uma série de atos, nos empregos, nos serviços judiciários, na polícia, no exército e outros serviços civis e em campanhas para igualdade de participação.

Portanto, diante da mudança de postura do governo brasileiro, é importante agora entender o que seriam as cotas raciais.

*Cotas raciais* são uma das espécies dos vários tipos de ações afirmativas destinadas ao combate da desigualdade racial, e se concretizam através da reserva de vagas destinadas a grupo vulneráveis, excluídos de iguais oportunidades de concorrência com o restante da população.

Diferentemente de outras ações afirmativas de combate ao racismo e à desigualdade racial (como por exemplo, o estabelecimento do crime correlato; ações judiciais de danos morais coletivos; campanhas publicitárias informativas), as cotas raciais dão oportunidades concretas de estudo e trabalho aos negros, e fazem com que instituições públicas e privadas sejam o reflexo da composição diversificada da sociedade em que estão inseridas.

A partir de então, internamente, o Brasil passou a criar outras leis relevantes para combater o racismo, entre elas, a Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) para “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos [...] e o combate à discriminação e demais formas de intolerância étnica” nos mais diversos aspectos sociais (educação, saúde, trabalho, entre outros).

Aquele Estatuto é incisivo ao dispor que é dever não apenas do Estado, mas também da sociedade, garantir a igualdade de oportunidades, independentemente da cor da pele, em especial nas atividades econômicas e empresariais (artigo 2º), e que isto ocorrerá através de ações afirmativas, ajustes normativos, estímulo, eliminação de obstáculos que venham a impedir a diversidade étnica nas esferas pública e privada, apoio e fortalecimento de iniciativas tomadas pela sociedade civil (artigo 4º).

O Estatuto preconiza, ainda, a realização de políticas públicas e ações afirmativas para a “modificação das estruturas institucionais do Estado” com o enfrentamento dos problemas raciais e, quanto ao objeto deste trabalho acadêmico, fixa a responsabilidade do poder público em realizar políticas públicas, prevendo expressamente “a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra” no setor público e o “incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas” (artigo 39, *caput*), ainda estabelecendo, em seu parágrafo 7º, que o poder público promoverá ações

<sup>8</sup> Disponível em: [https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/declaracao\\_durban.pdf](https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/declaracao_durban.pdf). Acesso em: 31 dez. 2023.

para elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos “setores da economia que contem alto índice de ocupação por negros de baixa escolarização”.

Ocorre que a aplicação do Estatuto da Igualdade Racial e, principalmente, das suas leis regulamentadoras — como as leis de cotas sociais/raciais para ingresso nas universidades públicas federais e escolas públicas federais de ensino médio (Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012) e de cotas raciais nos concursos públicos federais (Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014) — sofreram toda espécie de contestação e dificuldade de aplicação.

Após algumas ações judiciais que declararam a inconstitucionalidade das ações afirmativas, o STF nos julgamentos da arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 186 e na ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 41, declarou, em caráter vinculante, que é constitucional a reserva de vagas nos concursos e nos vestibulares públicos federais.

O ministro Ricardo Lewandowski consignou que a inexistência de cotas acabaria por consolidar as “desigualdades interpessoais profundas” já existentes, tornando os espaços de poder político e social inacessíveis aos grupos marginalizados, pois o vestibular sem cotas só perpetua as desigualdades, e que apesar da comprovação científica da inexistência de raças na espécie humana, o “racismo persiste enquanto fenômeno social” (Brasil, 2012, p. 58 e 64).

Baseado em dados estatísticos, o ministro Luiz Fux afirmou que “no Brasil, a pobreza tem cor”, e que na história do Brasil “a cor da pele dizia, sem qualquer pudor, o lugar do indivíduo na sociedade”, bem como que o livre acesso às instituições de ensino superior, com base na igualdade formal da lei, “foi incapaz de promover a devida implementação do princípio da diversidade” (Brasil, 2012, p. 103 e 106).

O STF aponta ainda que o princípio da igualdade não se resume apenas a impedir o legislador de criar uma desigualdade entre brasileiros (igualdade formal), pois a igualdade “integra o conteúdo essencial da ideia de democracia”, veda “a hierarquização dos indivíduos e as desequiparações infundadas”, impõe a “neutralização das injustiças históricas, econômicas e sociais” e determina o respeito às diferenças (Brasil, 2017, p. 39). O princípio da igualdade é visto sob seus três aspectos: i) formal: que impede o legislador de criar leis discriminatórias; ii) material (substancial): que obriga o Estado a neutralizar “as injustiças históricas, econômicas e sociais”, redistribuindo a riqueza e os bens sociais, o que foi denominada de “política redistributiva”; iii) em forma de reconhecimento: para o respeito das minorias inclusas na sociedade, para que ocorram iguais oportunidades para todos, dando aos negros posição de destaque dentro da sociedade em busca de um ideal de felicidade.

Dessa forma, verifica-se que o Brasil possui um complexo sistema jurídico que dá suporte às cotas raciais, pois além de tratados internacionais também temos todo o contexto da Constituição Federal e diversas leis infraconstitucionais, sendo que até o Poder Judiciário concluiu, em caráter vinculante, sobre sua importância e constitucionalidade<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> O julgamento da ADC nº 41 é ainda mais amplo, pois os ministros do STF chegam até mesmo a explicar sobre a utilização das cotas raciais no decorrer de toda a carreira pública, de forma que a reserva de vagas não fique restrita apenas ao provimento inicial dos concursos.

## 4. Cotas raciais nas empresas privadas

Destacado que o Direito ao Trabalho é um direito fundamental, e que as cotas raciais são necessárias e já estão presentes no nosso ordenamento jurídico interno de forma efetiva na área pública, passo ao ponto crucial do presente artigo: a necessidade da aplicação das cotas raciais também nas empresas privadas.

Como se percebe nos tópicos anteriores, apesar de o Estatuto da Igualdade Racial prever a diversidade étnica no trabalho, com a implementação de medidas para promoção de igualdade racial na área pública e privada, nesta última nenhuma medida efetiva posterior foi tomada.

Se a investidura em cargo público, como regra geral, depende da aprovação em concurso público, sendo impessoal, ao ponto de os negros terem uma oportunidade significativa com a implantação das cotas raciais, por outro lado, na esfera privada isso não acontece, salvo raras exceções.

No Brasil, diante de um quadro de desemprego sempre significativo, em que a quantidade de empregos formais não consegue absorver todos os candidatos, o negro, mais uma vez, sofre o racismo — agora do tipo institucional/estrutural<sup>10</sup> — ao ser preterido nos processos seletivos privados, ao ser o primeiro a ter o contrato rescindido em momentos de crise e ao receber menores salários na equiparação com brancos nos mesmos cargos ou atividades.

Essa preterição aos negros sem justificativa plausível, nas ofertas e processos seletivos, na manutenção dos contratos de emprego, nas promoções e nas rescisões contratuais, é manifestamente discriminatória.

Segundo Moreira (2020, p. 326 e 329), “o agente discriminador parte do pressuposto de que a vítima não possui uma qualidade socialmente desejada”, ainda explicando que um “ato se torna discriminatório quando ele impede o acesso de alguém a alguma oportunidade a partir de um critério que não possui relevância para o desempenho de uma oportunidade”.

Em pesquisa de campo, Schucman (2012, p. 75-76 e 81) descreve que o proprietário de uma loja expôs que, quando contrata trabalhadores, apesar de os negros serem a maioria dos candidatos e terem instrução escolar suficiente, prefere os brancos, pelo fato de a loja ser em área “nobre” da cidade com maioria de clientes brancos. Em outra entrevista, relata que uma entrevistada entende que os negros não são contratados na área de vendas (propaganda) por não terem boa aparência. Schucman ainda aponta que no sistema capitalista sempre há mão de obra em excesso, e a disputa pelas vagas de trabalho é desigual, de modo que o racismo se torna muito evidente quando do acesso a qualquer posto de trabalho, principalmente daqueles cargos de mais alta qualificação e remuneração.

<sup>10</sup> O racismo do tipo institucional é uma espécie de racismo coletivo que ocorre em instituições públicas e privadas, através de um “mecanismo estrutural que garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados” (Geledés, 2013, p. 17), colocando-os sempre em situação de desvantagem na obtenção de benefícios e direitos, não por meio de normas escritas, mas por medidas indiretas, que criam dificuldades e obstáculos (Silva, 2017, p. 130-131). São exemplos de racismo institucional: empresas que possuem apenas trabalhadores brancos em seus quadros; a não contratação de mulheres ou idosos, ou ainda as abordagens policiais sem motivação e agressivas contra os negros. Já o racismo do tipo estrutural, é o termo que designa que a sociedade foi organizada política e historicamente de maneira discriminatória, privilegiando uma raça em detrimento de outras, criando um sistema racista (Almeida, 2021, p. 38-39).

Portanto, quando muitos alegam ser contra as cotas raciais, na verdade estão a defender sua forma privilegiada de acesso aos empregos.

E, continuando a ideia anteriormente apresentada, mais uma vez, os dados estatísticos confirmam as assertivas, pois o Instituto Ethos, em pesquisa com as 500 maiores empresas brasileiras, analisou que apenas quatro admitiram adotar ações afirmativas para negros; outras cinco dispuseram ter cursos de capacitação especial para negros visando à ascensão profissional, com apenas uma única destacando ter metas para ampliar a presença de negros em altos cargos. A mesma pesquisa ainda destaca algo que já foi constatado em outros estudos, que é a baixa presença de negros nos altos cargos nas empresas privadas (Instituto Ethos [...], 2016, p. 15, 48 e 58).

Santos e Carelli (2022, *passim*) discorrem que o racismo encontra-se presente até em plataformas digitais, nas quais, em tese, haveria um critério impessoal de escolha de prestadores de serviço. Explicam, através de pesquisa de campo, que os negros enfrentam disparidade de oportunidades, tratamento e rendimento, recebendo menos que os brancos e com piores condições de trabalho. Por ser um trabalho informal, os negros são a maioria dos trabalhadores dos aplicativos; no entanto, laboram com as ferramentas (veículos) de trabalho de menor valor, de forma que quanto menor o custo da ferramenta de trabalho, maior a presença de negros. Além disso, os trabalhadores negros retratam a discriminação em elevadores e restaurantes (não podem entrar, necessitam esperar na porta, entre outros).

No mesmo sentido, o Poder Judiciário brasileiro, através do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*, demonstrou preocupação com a discriminação em processos seletivos realizados por máquinas, com critérios pouco transparentes, o que costuma prejudicar os grupos vulneráveis, considerando que os algoritmos são feitos historicamente por homens brancos e heterossexuais (Brasil, 2021, p. 108 e 109).

Segundo Fleury (2000, p. 19), a explicação para a baixa presença de negros nas empresas privadas reside no fato de que estas reproduzem a sociedade brasileira estratificada, “em que o acesso às oportunidades no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial”, excluindo os negros.

Em consonância com essa compreensão, o ministro aposentado do STF Joaquim Barbosa, observa que:

No domínio do acesso ao emprego impera não somente a discriminação desabrida, mas também uma outra de suas facetas mais ignominiosas — a hierarquização —, que faz com que as ocupações de prestígio, poder e fama sejam vistas como de apanágio dos brancos, reservando-se aos negros e mestiços aquelas atividades suscetíveis de realçar-lhes a condição de inferioridade (Gomes, 2001, p. 12).

De outra parte, o problema não é apenas brasileiro, pois os Estados Unidos da América e o Canadá implantaram medidas para combater a discriminação de minorias sociais por meio de cotas raciais, étnicas e de gênero em empresas privadas (Fleury, 2000, p. 19-20). Portanto, ainda que esses países sejam liberais quanto às relações privadas e trabalhistas, nas quais impera a autonomia privada e a mínima interferência estatal, consideraram

o problema de ausência de diversidade tão grave que elaboraram leis adversas ao seu idealismo, interferindo na atividade econômica privada, para que essa anomalia social fosse corrigida.

Outrossim, a legislação americana, que desde a década de 1960 privilegia ações afirmativas de cotas raciais, rendeu frutos, pois Fleury (2000, p. 21) constatou, em pesquisa com 15 grandes empresas brasileiras, que a maior parte delas possui programas para diversidade dos seus quadros funcionais, e são justamente subsidiárias de corporações americanas.

Mello (2002, p. 41), em observação prática, conclui no mesmo sentido sobre a exclusão dos negros, principalmente, quando os funcionários têm contato direto com os clientes, ou se trata da comercialização de produtos de alto valor.

A prática comprova que, diante de currículos idênticos, prefere-se a arregimentação do branco e que, sendo discutida uma relação locatícia, dá-se preferência — em que pese a igualdade de situações, a não ser pela cor — aos brancos. Revelam-nos também, no cotidiano, as visitas aos shoppings centers que, nas lojas de produtos sofisticados, raros são os negros que se colocam como vendedores, o que se dirá como gerentes. Em restaurantes, serviços que impliquem contato direto com o cliente geralmente não são feitos por negros.

Por conseguinte, de nada adianta que as cotas fiquem restritas apenas ao setor público e não estejam presentes no setor privado, pois o racismo está presente na sociedade em geral, que o leva para suas instituições, sejam elas públicas ou privadas.

Assim, é com base nesse contexto discriminatório que também nas relações de trabalho privadas o governo brasileiro tem o poder-dever de atuação para diminuir a desigualdade racial.

O sustentáculo desse pensamento reside na parte inicial deste trabalho, qual seja, em primeiro e mais importante lugar, no próprio cerne do nosso Estado democrático de direito, a Constituição Federal de 1988, que colocou como meta estatal assegurar a igualdade de oportunidades, através de uma sociedade sem preconceitos e fraterna, na qual a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho aparecem em destaque como seus fundamentos, não permitindo outra interpretação, ou que sejam negligenciados.

Dessa forma, o combate à indignidade e à desigualdade é uma obrigação constitucional, não cabendo ao Estado e muito menos aos detentores ocasionais de mandatos eletivos governamentais optarem por implantar ou não ações afirmativas que visem a combater o racismo, ainda que seja na área privada.

Outrossim, ao lado da CRFB/1988 e da Lei nº 12.288/2010, os tratados internacionais ratificados pelo Brasil também servem de base jurídica para que o Estado brasileiro venha a eliminar a desigualdade retratada, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação no emprego.

De outra parte, é preciso dar amplo destaque à Lei nº 12.288/2010, reiterando

que nela, em especial no seu artigo 39, o governo expressamente responsabiliza-se por dar igualdade de oportunidades aos negros no setor privado, pois essa parte do Estatuto não tem a merecida atenção por parte dos intérpretes, governantes e demais atores sociais.

Conclui-se, portanto, que além de necessárias, as políticas de cotas raciais nas empresas privadas não se tratam de inovação, pois estão presentes no plano internacional, e também na legislação brasileira de forma específica e expressa, desde o ano de 2010.

Observe-se, ainda, que o legislador contemplou no Estatuto medidas especiais para que as ações afirmativas não fiquem restritas aos cargos que demandam baixo nível de educação formal, tudo com o objetivo de que os negros também ocupem posições de destaque, de alta escolaridade, de maior qualificação profissional e de melhor remuneração.

Essa preocupação do legislador de que as políticas públicas não se restrinjam aos postos de trabalho subalternos tem fundamento, pois a presença de negros apenas é numerosa nas colocações mais humildes, tanto na área privada como na pública.

Ademais, caso venham a existir cotas raciais na área privada desvinculadas de critérios que se apliquem também a altos cargos, se replicará o que ocorre com portadores de deficiência, cujas cotas apenas destinam-se a vagas comuns e sem perspectivas de ascensão profissional<sup>11</sup>.

Até existem projetos de lei (PL) em tramitação na Câmara dos Deputados para efetivar as cotas em empresas privadas (PL nº 9.771/2018, 457/2019 e 10.000/2018), mas o que se percebe, na consulta ao portal daquela Casa Legislativa, é que o seu andamento é lento, e que neles foram reunidos diversos outros assuntos e projetos envolvendo a temática racial.

Revela-se, portanto, que o Estatuto da Igualdade Racial em tal ponto não goza de efetividade, violando o direito fundamental ao emprego e a dignidade humana dos trabalhadores negros, que são discriminados, sofrendo preterição em recrutamentos e oportunidades de ascensão profissional apenas por causa da cor da sua pele.

Outro aspecto a ser considerado é que ações afirmativas em benefício de uma maior diversidade racial nas empresas privadas já vêm surgindo em algumas instituições, antes mesmo de existir lei concreta no referido sentido, inclusive para posições hierarquicamente superiores. Essas empresas, que quase sempre são de grande porte, têm por costume atender clientes de múltiplas culturas, etnias e classes sociais, e dão atenção especial para que seus quadros funcionais sejam diversificados não apenas em relação aos negros, mas envolvendo ampla gama de grupos sociais considerados discriminados (Cunha, 2021; Fraga; Cagliari; Blum, 2020; Tawil, 2021).

Porém, o mais interessante nas pesquisas sobre empresas que adotam a diversidade em seus quadros, é notar que estas declaram possuir um ambiente de trabalho mais eficiente e de maior crescimento, com três vezes mais capacidade de inovar, e “aumento

---

<sup>11</sup> Irigaray e Vergara (2011, p. 1.093) demonstram que as cotas laborais para portadores de deficiência são cumpridas por empresas apenas como estratégia de mercado e não como uma política pública séria, compromissada com o bem-estar dos trabalhadores, tanto que os portadores de deficiência revelam expectativas frustradas e sonhos não realizados pela total falta de oportunidades de promoção na carreira. Um dos entrevistados relata: “Você já viu algum deficiente, negro, ou coisa assim, na diretoria? Na gerência? Tenta achar e veja se existe a tal da cota em todos os níveis da empresa. Te digo, não tem não. Por que não tem lei de cota também para promoção [em tom irônico]?”

de 6% na margem bruta de faturamento e de 10% na receita bruta” por causa da diversidade nos seus quadros (Fraga; Cagliari; Blum, 2020).

Outra tática empregada para gerar uma contratação imparcial é impossibilitar que os examinadores saibam a cor da pele, o local de moradia e o local de estudo dos candidatos às vagas de emprego, evitando assim a exclusão por critérios raciais e sociais.

No entanto, ressalte-se que não adianta apenas contratar os negros, uma vez que muito mais importante é o comprometimento empresarial com a sua inclusão no meio ambiente corporativo, o que envolve os aspectos de acolhimento, respeito, pertencimento e crescimento, ou seja, o preconceito deve obrigatoriamente ser combatido internamente nas empresas para que o resultado seja positivo (Tawil, 2020).

Portanto, as empresas devem ter responsabilidade social, que é um “conceito ético que envolve mudanças nas condições de bem-estar e está ligada às dimensões sociais das atividades produtivas e suas ligações com a qualidade de vida da sociedade (Bitelli, 2000, p. 269).

Outrossim, há esperança que algum dos projetos de lei referidos seja aprovado, pois tramitam na Câmara dos Deputados, reunidos ao PL nº 5.882/2005, projetos que instituem a reserva de vagas também em empresas privadas, quando estas tiverem a partir de 20 empregados, na quantidade de 20% e 50% do total de cargos.

Ainda na Câmara dos Deputados existe o PL nº 4.050/2021, que cria cota mínima de 30% para negros em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas públicas, de sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e controladas, e outras companhias em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Outra fonte de esperança na ampliação das cotas raciais no Brasil diz respeito à importância que o Direito Internacional vem atribuindo ao assunto recentemente, tanto que a Organização das Nações Unidas (ONU), através do seu programa de metas para o futuro, denominado de *Agenda 2030*, veio a estabelecer alvos e deveres a serem cumpridos pelas nações que a compõem, através de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre os quais figuram alguns que têm relação direta com o combate ao racismo e à desigualdade racial, como a erradicação da pobreza, o trabalho decente, paz, justiça e instituições eficazes e, principalmente, a redução das desigualdades (ONU, 2015).

É neste objetivo de redução das igualdades até o ano de 2030 que se encontram, naquele instrumento, determinações expressas para que os países venham a garantir a igualdade de oportunidades, através da eliminação de práticas discriminatórias e políticas públicas voltadas ao assunto; a realização de pesquisas para saber o percentual da população que se sentiu discriminada por motivos descritos na legislação internacional de Direitos Humanos, e a adoção de políticas públicas para a proteção social e salarial com o objetivo de alcançar uma maior igualdade.

Ainda como sustentáculo futuro para o aumento do número de empresas que venham a possuir programas especiais para empregados negros, tem-se a *Environmental, Social and Governance* (ESG), a evidenciar condutas empresariais de respeito a questões ambientais, sociais e de governança. A motivação por trás do conceito da ESG baseia-se

em uma conduta ética das empresas, através de uma responsabilidade social, que envolva, entre outras coisas, a redução da desigualdade em todos os seus níveis, incluindo a racial, com alinhamento aos ODS da ONU já listados anteriormente (Irigaray; Stocker, 2022, p. 1-4).

Portanto, com base nos objetivos e ética conceituais da ESG, espera-se um aumento no número de empresas que, voluntariamente, tomem medidas afirmativas efetivas no combate à desigualdade racial nos seus quadros de trabalho, inclusive nas posições laborais mais qualificadas e de melhor remuneração, tal como já ocorre em grandes corporações.

Por sua vez, Carvalho (2012, *passim*) inova ao expor que até mesmo as negociações coletivas (convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho) podem ser utilizadas para impor medidas afirmativas de contratação de trabalhadores no setor privado, do que ainda não se tem notícia no Brasil.

Além disso, espera-se também que algum daqueles projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional transforme-se efetivamente em lei, vindo a obrigar que as empresas possuam cotas raciais nas suas contratações e nos seus altos cargos, como medida necessária para o combate ao racismo.

## 5. Considerações finais

Conclui-se que o trabalho é um direito fundamental do ser humano, em busca de uma igualdade além do aspecto formal, mas também substancial, e, como reconhecimento, que garanta a dignidade de cada pessoa e condições para que todos gozem de iguais oportunidades para conseguir um trabalho, o que é um objetivo dos Estados Sociais, como ocorre no Brasil.

É fato histórico que, sem políticas públicas para enfrentá-lo, o racismo contra os negros solidificou-se no Brasil e não foi efetivamente combatido até a Constituição Federal de 1988; a mudança de atitude do governo brasileiro e, posteriormente, uma série de leis alteraram os rumos dos acontecimentos sociais e jurídicos.

Se houve uma preocupação do legislador em regulamentar a igualdade de oportunidades nos concursos e vestibulares federais públicos, por outro lado nenhuma providência foi tomada no mesmo sentido em relação aos empregos na esfera privada.

Como a quantidade de vagas é inferior à grande massa de desempregados, os negros são preteridos na busca, manutenção e promoção nos empregos privados, em razão da existência de exacerbado racismo na sociedade brasileira. Não é que os negros tenham menor capacidade ou menor qualificação profissional, mas sim, são discriminados apenas por causa da cor da sua pele.

Apesar da previsão expressa da Lei nº 12.288/2010 de que o governo deve implantar ações afirmativas para igualdade racial nas empresas privadas, essa parte da norma não foi regulamentada, ainda que existam projetos tramitando na Câmara dos Deputados com essa finalidade.

Observou-se, ainda, que o legislador contemplou no Estatuto medidas especiais para que as ações afirmativas não fiquem restritas aos postos de trabalho de baixo nível de escolaridade, tudo com o objetivo de que os negros também ocupem cargos de destaque, de alto grau de instrução, maior qualificação profissional e melhor remuneração.

Assim, evidenciou-se que o Brasil encontra-se em dívida com órgãos internacionais quando não adota nenhuma ação afirmativa para reduzir o racismo institucional nas empresas privadas, já que ratificou convenções internacionais em sentido contrário, inclusive a Agenda 2030 da ONU e seus objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS).

Oportunamente, algumas empresas comprometidas, para que seus quadros funcionais representem efetivamente a diversidade racial da população brasileira, adotaram ações afirmativas voluntariamente para que tenham mais negros, principalmente, em altos cargos, baseadas em condutas empresariais de respeito a questões sociais e éticas.

Portanto, além de necessárias socialmente, as políticas de cotas raciais nas empresas privadas não se tratam de inovação, pois estão presentes no plano internacional e na legislação brasileira, de forma específica e expressa, justamente para impulsionar o princípio da igualdade e garantir o direito fundamental ao trabalho, em busca da dignidade e da igualdade de oportunidades para os negros.

## Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. 7. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021.

AMARAL, Ana Iris Galvão. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno: o papel do Estado na efetivação da tutela*. In: XXV Encontro Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Florianópolis, 2016, p. 85-100. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/6ghn3t0o/6766Wo6hXjv63u12.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

BITELLI, Marcos Alberto Sant'Anna. Função social para a responsabilidade da empresa. In: VIANA, Rui Geraldo Camargo; NERY, Rosa Maria de Andrade (org.). *Temas atuais de Direito Civil na Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

BRASIL. *Assembleia Nacional Constituinte*. Ata de 1º jun. 1987 - Comissão da Ordem Social - suplemento n. 87 do Diário Oficial da Assembleia Nacional Constituinte, 2 jul. 1987, p. 149. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/sup87anc02jul1987>. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 5.882/2005*. Dispõe sobre a proteção do emprego às pessoas negras. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/299788>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 9.771/2018*. Altera o artigo 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2169310>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 10.000/2018*. Institui cota mínima para a contratação de profissionais negros nos entes de atividade audiovisual que

menciona e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2171763>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 457/2019*. Altera o artigo 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2191142>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.050/2021*. Dispõe sobre a criação de cotas obrigatórias de participação de negros em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas estatais e de sociedades de economia mista e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2307504>. Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 31 dez. 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 a 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/l14532.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm). Acesso em: 31 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADC nº 41 - DF*. Constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. [...]. Autor: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 8 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADPF nº 186 -DF*. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior. Alegada ofensa aos artigos 1º, *caput*, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, *caput*, 205, 206, *caput*, I, 207, *caput*, e 208, V, todos da Constituição Federal. Ação julgada improcedente [...]. Autor: Partido Democratas. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 26 de abril de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 20 jun. 2021.

CAÓ, Carlos Alberto. *Carlos Alberto Caó*: entrevista [2004]. Rio de Janeiro, 2004. Entrevista concedida a Tatiane Cosentino Rodrigues. In: GOMES, Nilma Lino; RODRIGUES, Tatiane Cosentino. *Resistência Democrática: a questão racial e a Constituição Federal de 1988*. Educação & Sociedade, Campinas, v. 39, n. 145, p. 932, out./dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302018200256>. Acesso em: 28 ago. 2022.

CARDOSO, Fernando Henrique. *Discurso por ocasião do seminário internacional multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos estados contemporâneos*. Brasília, 2 jun. 1996. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/fernando-henrique-cardoso/discursos/1o-mandato/1996-1/02.pdf/view>. Acesso em: 21 dez. 2022.

CARVALHO, Paulo Afonso de Andrade. As negociações coletivas como instrumentos para implementação de cotas para negros hipossuficientes em vagas de empregos do setor privado. In: Cruz, Maíra Guimarães de la; HERMES, Manuela; VALE, Silvia Teixeira do (org.). *Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais*. Salvador: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região, 2021, p. 223-253.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatório nº 66, caso 12.001 – Simone André Diniz versus Brasil, 21 out. 2006. Disponível em: <https://www.cidh.org/annualrep/2006port/BRASIL.12001port.htm>. Acesso em: 14 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 423, de 5 de outubro de 2021*. Altera a Resolução CNJ nº 75/2009, sobre os concursos públicos da magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4147>. Acesso em: 19 jul. 2022.

CUNHA, Joana. United Airlines promete preparar mais mulheres e negros para pilotar aviões. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 6 abr. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/amp/colunas/painelsa/2021/04/united-airlinespromete-preparar-mais-mulheres-e-negros-para-pilotar-avioes.shtml>. Acesso em: 7 abr. 2021.

CUNHA, Joana. Vivo lança programa de desenvolvimento de carreira para negros. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 21 abr. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/04/vivo-lanca-programa-de-desenvolvimento-de-carreira-para-negros.shtml>. Acesso em: 22 abr. 2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, jul./set. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-7590200000300003>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FRAGA, Érica; CAGLIARI, Arthur; BLUM, Bárbara. Empresas ampliam programas para contratar negros. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 26 set. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/empresas-ampliam-programas-para-contratar-negros.shtml>. Acesso em: 16 mar. 2023.

GELEDÉS - Instituto da Mulher Negra. *Racismo Institucional: uma abordagem conceitual*. [S.l.]: Onu Mulheres, 2013. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2023.

GOMES, Joaquim Barbosa. *Ações afirmativas e o princípio constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Rio de Janeiro, n. 41, 2019.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Racial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Racial_Genero_500empresas.pdf). Acesso em: 11 jan. 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago. 2022. Disponível em: <https://>

[periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/86096/81120](http://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/86096/81120). Acesso em: 29 mar. 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1.085 a 1.098, 2011. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/5235>. Acesso em: 29 mar. 2023.

LIBERATI, Wilson Donizeti. *Políticas Públicas no Estado Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, Marco Aurélio. Ótica Constitucional – a igualdade e as ações afirmativas. In: MARTINS, Ives Gandra da Silva (coord.). *As vertentes do direito constitucional contemporâneo: estudos em homenagem a Manoel Gonçalves Ferreira Filho*. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MOVIMENTO POETAS NA PRAÇA. *100 anos sem abolição* [cartaz de divulgação de evento público]. Programa Avançado Cultura Contemporânea - Acervo de Cultura Contemporânea - Relações Raciais - Coleção Centenário da Abolição – Cartazes. [Rio de Janeiro, 1988]. 1 cartaz. Disponível em: [http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=arg\\_cultura&id=459704900244&pagfis=9116](http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=arg_cultura&id=459704900244&pagfis=9116). Acesso em: 15 dez. 2022.

NEGROS processam firma por racismo. *Estado de Minas*, Belo Horizonte, 29 mar. 1988. Disponível em: [http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=arg\\_cultura&id=459704900244&pagfis=8145](http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=arg_cultura&id=459704900244&pagfis=8145). Acesso em: 15 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. [S.l.], set. 2015. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/home/agenda>. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*. Durban, 8 set. 2001. Disponível em: [https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/declaracao\\_durban.pdf](https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/declaracao_durban.pdf). Acesso em: 24 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 31 dez. 2023.

QUINCAS, André. Quanto custava um escravo no Brasil? *Fatos Desconhecidos*, São Paulo,

18 jan. 2016. Disponível em: <https://www.fatosdesconhecidos.com.br/quanto-custava-um-escravo-no-brasil/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

SANTOS, Daniella Miranda; TORRES, Gabriel Torres da Silva; MAIA, Taís Haywanon Santos. O Discurso como vitalizador da necropolítica à luz de Achille Mbembe. *Revista de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, v. 6, n. 1, p. 39-53, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/36334/33096>. Acesso em: 15 mar. 2023.

SANTOS, Eneida Maria dos; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, 23 jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/126>. Acesso em: 1º dez. 2022.

SANTOS, Raquel Amorim dos; SILVA, Rosângela Maria de Nazaré Barbosa. Racismo científico no Brasil: um retrato racial do Brasil pós-escravatura. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 34, n. 68, p. 253-268, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/53577/35088>. Acesso em: 22 nov. 2022.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”*: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman\\_corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf). Acesso em: 20 mar. 2023.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direitos Fundamentais sociais – A dignidade humana e os direitos fundamentais sociais como referentes do Estado democrático de direito*. Joaçaba: Editora Unoesc, 2016.

SILVA, Marcos Antonio Batista da. Racismo institucional: pontos para reflexão. *Laplage em Revista*, Sorocaba, v. 3, n. 1, jan./abr. 2017.

SILVA JÚNIOR, Hédio. [Entrevista concedida a] Ana Carvalho e Aziz Maluf Filho. O preconceito oculto. *Isto É*, São Paulo, 4 jul. 2001. Disponível em: [https://istoe.com.br/38680\\_O+PRECONCEITO+OCULTO/](https://istoe.com.br/38680_O+PRECONCEITO+OCULTO/). Acesso em: 9 jul. 2022.

TAWIL, Marc. O que falta para os programas de Diversidade e Inclusão funcionarem nas empresas? *Época Negócios*, Rio de Janeiro, 8 abr. 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Futuro-do-trabalho/noticia/2021/04/o-que-falta-para-os-programas-de-diversidade-e-inclusao-funcionarem-nas-empresas.html>. Acesso em: 21 nov. 2022.

TELLES, Edward. *Racismo à brasileira*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003.

WILLIAMS, Eric. *Capitalismo e escravidão*. Tradução: Carlos Nayfeld. Rio de Janeiro: Americana, 1975. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4585138/mod\\_resource/content/1/11%20-%20WILLIAMS%2C%20Eric%20-%20Capitalismo%20e%20Escravid%C3%A3o\\_compressed.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4585138/mod_resource/content/1/11%20-%20WILLIAMS%2C%20Eric%20-%20Capitalismo%20e%20Escravid%C3%A3o_compressed.pdf). Acesso em: 26 jul. 2023.

# ESG racial: um desafio e uma oportunidade para as empresas brasileiras

Leonardo Ribeiro Pessoa<sup>1</sup>

## 1. Introdução

A questão da equidade racial e a promoção da diversidade são temas de crescente relevância no contexto empresarial e social em todo o mundo. A busca por práticas mais inclusivas e a atenção aos princípios ESG (Ambiental, Social e de Governança) tornaram-se imperativas para as empresas que desejam prosperar em um cenário global cada vez mais consciente das responsabilidades sociais e ambientais. No contexto brasileiro, onde a diversidade racial desempenha um papel fundamental em sua identidade, a integração de questões raciais ao ESG se torna um desafio e, ao mesmo tempo, uma oportunidade que não pode ser ignorada.

O Brasil é um país marcado por profundas desigualdades raciais, que se refletem em diversos aspectos da vida social, econômica e política. A população negra, que representa mais da metade da população brasileira, sofre com a discriminação, a exclusão, a violência e a falta de oportunidades no mercado de trabalho e nas empresas. Essa situação não apenas viola os direitos humanos e a dignidade das pessoas negras, mas também compromete o desenvolvimento sustentável e a competitividade das organizações.

Nesse contexto, surge o conceito de ESG racial, que significa *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança) com foco na equidade racial. O ESG racial é uma prática que visa a incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações das empresas, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente. O ESG racial busca promover a diversidade, a inclusão, a representatividade e a valorização das pessoas negras nas organizações, bem como contribuir para a redução das desigualdades raciais no país.

<sup>1</sup> Advogado especializado em Direito Empresarial e Tributário. Presidente do Instituto Brasileiro de Estudo de Direito Empresarial e Tributário (IBEDET). Mestre em Direito Empresarial e Tributário. *Master in Business Administration* em Gestão Empresarial em Tributação e Contabilidade. Pós-graduado em Direito Tributário e Legislação de Impostos. Pós-graduado em Docência do Ensino Superior. Pós-graduado em Direito Processual Civil - Medidas Liminares. Professor convidado do *Law Program* da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Professor convidado dos cursos de Pós-Graduação do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA). Professor convidado do curso de Pós-Graduação em Direito Imobiliário da Universidade Veiga de Almeida (UVA). Professor convidado do curso de Pós-Graduação em Contabilidade do Instituto de Pesquisas e Estudos Contábeis (IPECRJ). Professor convidado da Pós-Graduação do Instituto de Administração e Gerência (IAG) - Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Professor convidado de Direito Empresarial do Instituto Tecnologia e Sociedade (ITSRIO), em parceria com a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Integrante do Grupo de Pesquisa de Direito Empresarial do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Professor de Direito Tributário e Empresarial da Graduação do IBMEC. Advogado Orientador do Núcleo de Prática Jurídica do IBMEC.

O objetivo deste artigo é analisar o ESG racial no Brasil, discutindo os seus benefícios, os seus desafios e as suas oportunidades para as empresas e para a sociedade. Para isso, o artigo utiliza uma metodologia qualitativa, baseada na revisão da literatura e na análise de casos de iniciativas de ESG racial no país, como o Protocolo ESG Racial e o Índice ESG de Equidade Racial. O artigo está estruturado da seguinte forma: no capítulo 2, apresentam-se os principais conceitos e teorias relacionados ao ESG racial; no capítulo 3, analisam-se os principais estudos e dados sobre a situação racial no Brasil, especialmente no mercado de trabalho e nas empresas; no capítulo 4, apresentam-se e analisam-se os exemplos de iniciativas de ESG racial no Brasil; no capítulo 5, apresentam-se a legislação e a jurisprudência que reconhece a constitucionalidade e a legalidade das iniciativas de ESG racial no Brasil, e no capítulo 6 conclui-se o artigo, resumindo os principais achados e contribuições, apresentando as limitações e as sugestões para pesquisas futuras, e propondo recomendações e boas práticas para as empresas que desejam adotar o ESG racial no Brasil.

Ao final deste trabalho, espera-se que os leitores tenham uma compreensão aprofundada dos desafios e oportunidades relacionados ao ESG racial no Brasil e se sintam inspirados a adotar ações concretas para promover a diversidade e a equidade racial em seus próprios contextos empresariais. Nesse momento em que as demandas por justiça e igualdade se tornam cada vez mais urgentes, as empresas têm a oportunidade não apenas de fazer parte da mudança, mas de liderá-la.

## 2. Revisão da literatura

O objetivo deste capítulo é apresentar os principais conceitos e teorias relacionados ao ESG racial, ou seja, a prática de incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações das empresas, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente. Para isso, o capítulo se baseia em autores contemporâneos que tratam do tema do racismo, da equidade racial e do papel das organizações na promoção da diversidade, da inclusão, da representatividade e da valorização das pessoas negras.

O capítulo está dividido em três seções principais: a primeira aborda o conceito de racismo estrutural, que pressupõe que *o racismo faz parte da estrutura da sociedade brasileira, assim como o sexismo e outras formas de opressão*. A segunda seção trata da noção de equidade racial, que se propõe a buscar a igualdade de oportunidades e de resultados para as pessoas negras, considerando as suas especificidades históricas, culturais e sociais. Por fim, o terceiro tópico discute-se a definição do ESG racial, que preleciona aplicar os princípios de sustentabilidade, governança e responsabilidade social com foco na equidade racial nas empresas.

### 2.1. Racismo estrutural

O racismo é um fenômeno complexo e multifacetado, que pode ser definido como um sistema de opressão que hierarquiza e discrimina as pessoas com base em características físicas, culturais ou étnicas, atribuindo-lhes valores e papéis sociais diferenciados. O racismo se manifesta de diversas formas, como o racismo individual, o racismo institucional, o racismo cultural, o racismo científico, o racismo religioso, entre outras (Guimarães, 2017, p. 94).

Neste trabalho, interessa-nos especialmente o racismo estrutural, que parte do pressuposto de que *o racismo faz parte da estrutura da sociedade brasileira, assim como o sexismo e outras formas de opressão*.

O racismo estrutural se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender do grupo racial ao qual se pertence. O racismo estrutural não depende da intenção ou da consciência dos agentes, mas sim da reprodução de padrões históricos, culturais e ideológicos que naturalizam e legitimam a desigualdade racial (Almeida, 2018, p. 38).

Um dos principais autores que aborda o racismo estrutural é Silvio Almeida, que explica como o racismo estrutural se relaciona com a ideologia, a política, o direito e a economia, mostrando como essas esferas são atravessadas pela lógica da dominação racial. Almeida afirma que o racismo estrutural é um mecanismo de produção e manutenção de poder, que opera por meio da exclusão, da exploração, da violência e da subalternização das pessoas negras. Além disso, destaca que o racismo estrutural é um fenômeno dinâmico e adaptável, que se modifica de acordo com os contextos históricos e as demandas sociais (Almeida, 2018, p. 38).

Segundo Almeida (2018, p. 43), o racismo estrutural no Brasil tem origem na escravidão, que foi o principal modo de produção do país por mais de três séculos, e estabeleceu uma relação de propriedade entre os senhores brancos e os escravos negros, que foram desumanizados, coisificados e explorados. O regime escravocrata também criou uma ideologia racista, que justificava a inferioridade e a submissão das pessoas negras, baseada em falsas teorias científicas, religiosas e culturais. Embora abolida formalmente em 1888, não foi acompanhada de medidas de reparação, de inclusão ou de cidadania para as pessoas negras, que continuaram marginalizadas, discriminadas e violentadas pela sociedade brasileira.

Almeida (2018, p. 36) igualmente argumenta que o racismo estrutural no Brasil se manifesta de forma velada, dissimulada e ambígua, por meio de mecanismos como a democracia racial, o mito da miscigenação, o elogio da mestiçagem, a negação do racismo, a culpabilização da vítima, entre outros. Esses mecanismos têm como objetivo ocultar, negar ou minimizar a existência e a gravidade do racismo no país, bem como impedir ou dificultar a mobilização e a resistência das pessoas negras. Almeida também aponta que o racismo estrutural no Brasil se expressa de forma explícita, violenta e letal, por meio de práticas como o genocídio da população negra, a criminalização dos movimentos sociais, a violação dos direitos humanos, a desigualdade socioeconômica, a falta de representatividade política, entre outras. Essas práticas têm como objetivo eliminar, silenciar ou submeter as pessoas negras, bem como manter ou aprofundar a sua condição de inferioridade e vulnerabilidade.

Por sua vez, Muniz Sodré entende o racismo como uma forma social escravista. Dessa maneira, explica que esse flagelo da humanidade se consolida como fenômeno social, mesmo após a abolição da escravidão, tamanha sua integração com o longo e doloroso processo desdobrado por mais de três séculos e meio no Brasil (2023, p. 79).

Em todas as discussões sobre o legado da escravidão, fica evidente que a necessidade de aprofundar nosso entendimento e investigar as violações ocorridas

durante esse período se torna cada vez mais urgente, considerando o longo intervalo desde a abolição da escravatura e o silêncio em torno de seus impactos. A continuidade do apagamento, impulsionado pela força estrutural e estruturante do racismo, é uma clara indicação de que precisamos resgatar outras memórias e desvendar as narrativas oficiais e autorrepresentações sobre as instituições fundadoras do Estado brasileiro que ainda existem hoje.

Nessa jornada, o estímulo à reflexão sobre o assunto nunca deve ser restrito apenas ao olhar significativo para o passado doloroso. Deve também nos levar a ponderar sobre o nosso presente e futuro, sob uma ótica de memória e verdade acerca da nossa história, para assegurar que atrocidades contra a humanidade como essa nunca mais ocorram.

## 2.2. Equidade racial

A equidade racial tem por propósito buscar a igualdade de oportunidades e de resultados para as pessoas negras, considerando as suas especificidades históricas, culturais e sociais. A equidade racial se diferencia da igualdade formal, que trata todas as pessoas da mesma forma, sem levar em conta as suas diferenças e as suas desvantagens. A equidade racial também se diferencia da diversidade, que reconhece e valoriza as diferenças entre as pessoas, mas nem sempre implica em transformações estruturais. A equidade racial implica em reconhecer e combater as causas e as consequências do racismo estrutural, por meio de políticas públicas, de ações afirmativas, de educação antirracista, de reparação histórica, de participação social, entre outras medidas (Guimarães, 2017, p. 113).

Uma das principais autoras que aborda a equidade racial é Djamila Ribeiro, que explica como o conceito se relaciona com o de *lugar de fala*, segundo o qual as pessoas negras têm o direito e a legitimidade de falar sobre as suas próprias experiências, demandas e saberes, sem serem silenciadas, desqualificadas ou tuteladas por outras pessoas. Ribeiro (2017 p. 20) afirma que o lugar de fala é um instrumento de empoderamento, de resistência e de transformação social, que visa a ampliar as vozes e as visões das pessoas negras, bem como questionar e desconstruir as narrativas hegemônicas, que são produzidas e reproduzidas pelos grupos dominantes.

Ainda segundo Ribeiro (2017 p. 38), o lugar de fala das pessoas negras é constantemente negado, invisibilizado ou apropriado pela sociedade brasileira, que é marcada pelo racismo estrutural. Argumenta (2017 p. 38) que as pessoas negras são excluídas ou sub-representadas nos espaços de poder, de decisão, de produção e de difusão de conhecimento, como a política, a academia, a mídia, a cultura, entre outros. A autora também aponta (2017, p. 34) que as pessoas negras são estereotipadas, estigmatizadas ou fetichizadas pela sociedade brasileira, que atribui a elas papéis sociais limitados, negativos ou exóticos, como o de escravo, de criminoso, de subalterno, de objeto sexual, entre outros. Defende ainda (2018, p. 21) que a equidade racial passa pela valorização e pela ampliação do lugar de fala das pessoas negras, por meio de iniciativas como a criação e o fortalecimento de espaços de diálogo, de articulação, de mobilização e de protagonismo das pessoas negras, como os movimentos sociais, as organizações da sociedade civil, os coletivos culturais, os meios de comunicação alternativos, entre outros. Propõe igualmente (2018, p. 21) que a

equidade racial passa pela educação e pela conscientização da sociedade brasileira sobre o racismo estrutural e o lugar de fala das pessoas negras, por meio de iniciativas como a implementação da Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que tornou obrigatório o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas, a produção e a divulgação de obras literárias, artísticas e científicas de autoria de pessoas negras, a realização de campanhas e eventos de sensibilização e combate ao racismo, entre outros. Da mesma forma, destaca a importância da solidariedade e da aliança entre as pessoas negras e não negras que se comprometem com a luta antirracista, respeitando e apoiando o lugar de fala daquelas, sem se apropriar ou se sobrepor a ele.

### 2.3. ESG racial

O ESG racial se propõe a aplicar os princípios de sustentabilidade, governança e responsabilidade social com foco na equidade racial dentro das empresas. É uma prática que visa a incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações das empresas, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente. Busca promover a diversidade, a inclusão, a representatividade e a valorização das pessoas negras nas organizações, bem como contribuir para a redução das desigualdades raciais no país (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2023).

O termo se baseia no conceito, mais genérico, de ESG, sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança), que se firmou como referência para avaliar o desempenho e o potencial das empresas com base em critérios ambientais, sociais e de governança, que vão além dos indicadores financeiros tradicionais. O ESG visa a estimular as empresas a adotarem práticas mais éticas, transparentes, sustentáveis e socialmente responsáveis, que gerem valor não apenas para os acionistas, mas também para os *stakeholders*, ou seja, os grupos de interesse que são afetados ou influenciam as atividades das empresas, como os clientes, os fornecedores, os funcionários, os parceiros, as comunidades, os órgãos reguladores, entre outros (Atchabahian, 2022, p. 19).

Dessa forma, o ESG racial se insere na definição social de ESG, que se refere à forma como as empresas se relacionam com as pessoas e com a sociedade, considerando aspectos como os direitos humanos, as condições de trabalho, a saúde e a segurança, a diversidade e a inclusão, a educação e a cultura, a cidadania e a filantropia, entre outros. O ESG racial se destaca como um aspecto fundamental do critério social do ESG, pois reconhece que a questão racial é estratégica, ética e urgente para as empresas e para a sociedade brasileira, e demanda ações concretas e efetivas para a promoção da equidade racial (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2023).

Adotar o ESG racial como paradigma pode trazer diversos benefícios para as empresas e para a sociedade (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2023), como: a) melhorar a reputação e a imagem empresarial, demonstrando compromisso e liderança na agenda antirracista, gerando confiança e credibilidade junto aos *stakeholders*; b) aumentar a competitividade e a inovação, beneficiando o ambiente corporativo com a diversidade, a inclusão, a representatividade e a valorização das pessoas negras, que trazem diferentes perspectivas, experiências, conhecimentos e habilidades para as organizações;

c) ampliar o acesso e a fidelização dos clientes, que se identificam e se engajam com as empresas que respeitam e atendem às necessidades e às expectativas das pessoas negras, que representam uma parcela significativa e crescente do mercado consumidor brasileiro; d) reduzir os riscos e os custos das empresas, que evitam ou minimizam os conflitos, as denúncias, as multas, as sanções, as perdas e os danos decorrentes de práticas racistas ou discriminatórias, que afetam negativamente as pessoas negras e a sociedade; e) contribuir para o desenvolvimento sustentável e a justiça social do país, que dependem da superação do racismo estrutural e da garantia dos direitos e da dignidade das pessoas negras, que são fundamentais para a construção de uma sociedade mais democrática, igualitária e solidária.

Um estudo da Accenture, *Gender Equality Innovation Research*, de 2019, mostra que negócios diversos e inclusivos são até 6 vezes mais criativos. A pesquisa mostra, também, que uma cultura de inovação pode ser até 600% maior que nas empresas não diversas (Accenture, 2019). Os dados mostram também que as empresas diversas têm menos barreiras para inovar, e têm 85% menos medo de errar. É exatamente por esse motivo que esses empreendimentos conseguem trazer soluções de forma mais rápida e inovadora.

A cultura de diversidade e inclusão é ainda um longo caminho no Brasil, mas já prenuncia que proporcionará às empresas maiores potenciais de crescimento.

### 3. A situação racial atual no Brasil

#### 3.1. População negra no Brasil

O estudo mais recente sobre a população negra no Brasil foi divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023. Segundo o estudo, a parcela da população brasileira que se declara preta aumentou significativamente em 10 anos. Em 2022, 10,6% dos brasileiros se declararam pretos, contra apenas 7,4% em 2012. Esse foi o maior aumento entre os grupos raciais brasileiros.

Além disso, o grupo de pessoas que se declaram pardas é o maior do país, com 45,3% das respostas em 2022. Por outro lado, houve uma redução entre aqueles que se declaram brancos. Em 2012, eram 46,3% dos brasileiros. Já em 2022, o percentual caiu para 42,8%<sup>1</sup>.

É necessário concluir que 55,9% (10,6% negros + 45,3% pardos) da população brasileira se declaram pretos ou pardos — logo, a sua maioria.

Essas mudanças na composição racial têm implicações importantes para a compreensão das desigualdades raciais no país. A crescente representação de pessoas negras na população brasileira destaca a necessidade de políticas públicas e de práticas empresariais que promovam a equidade racial.

No entanto, apesar do aumento na representação de pessoas negras na população brasileira, ainda existem desigualdades significativas em termos de acesso a oportunidades e recursos, evidentes em várias áreas, incluindo educação, saúde, emprego e renda, e são um foco importante para os esforços de promoção da equidade racial.

#### 3.2. Desigualdade racial na educação e na renda

Não obstante a maioria da população brasileira ser negra ou parda, as desigualdades

raciais no Brasil são profundas e permeiam várias áreas da vida social e econômica. O contraste está presente em muitas esferas, conforme demonstra o primeiro diagnóstico realizado pelo Observatório Brasileiro das Desigualdades (2023).

Na educação, os resultados apontam um desafio significativo. No Brasil, 71,3% dos jovens de 15 a 17 anos frequentam o ensino médio e 20,1% daqueles entre 18 e 24 anos frequentam o ensino superior. A combinação dos dados de gênero e raça/cor, porém, revela desigualdades expressivas. A presença de homens negros no ensino médio, por exemplo, é sistematicamente mais baixa do que a de outros grupos: apenas 64,3%, enquanto entre mulheres não negras a taxa é de 78%. Chama atenção que em várias unidades da federação a taxa líquida entre jovens negros esteja próxima a 50%, indicando que cerca de metade desses jovens está fora das instituições escolares. A situação é particularmente grave nos estados de Pernambuco (55,8%), Rio Grande do Norte (55,5%), Sergipe (55,1%), Pará (54,8%), Bahia (52,8%) e Acre (51,8%) (Observatório Brasileiro das Desigualdades, 2023).

Já a taxa média nacional dos jovens de 18 a 24 anos que frequentam o ensino superior é de 20,01%, ou seja, um quinto da população nessa faixa etária. Mais uma vez as disparidades étnicas são eloquentes para essa faixa etária: apenas 14,8% das pessoas negras, contra 28,2% das não negras (brancas e amarelas), estão na universidade. No Nordeste, a taxa é de apenas 11,3% dos jovens negros, sendo que em Alagoas é de somente 8,1%. Nas regiões Sul e Sudeste, a proporção de jovens mulheres brancas e amarelas no ensino superior é três vezes maior que a de jovens homens negros (Observatório Brasileiro das Desigualdades, 2023).

Quanto à renda, em média, os brasileiros negros (pretos e pardos) ganham apenas 69,2% dos não negros (brancos e amarelos). A diferença é ainda maior em contextos como as regiões metropolitanas de Salvador, onde o rendimento dos negros é, em média, de apenas 42,7% daquele dos não negros; a de São Paulo (52,9%) e a do Rio de Janeiro (54,5%). Os efeitos são ainda maiores quando combinados os atributos de sexo e cor ou raça. Isso fica evidente quando notamos que, no Brasil de 2022, as mulheres negras ganhavam em média apenas 42,3% do rendimento do homem não negro. Em três das quatro regiões metropolitanas do Sudeste essa situação é ainda mais grave: na Grande Vitória (ES), as mulheres negras ganham, em média, um terço (33,9%) do que ganham os homens; na de São Paulo, 38,8%; e, na de Belo Horizonte, 41,9%. Trata-se de um panorama persistente, em que pese o aumento da escolaridade da mulher negra.

A desigualdade racial no mercado de trabalho é demonstrada, ainda, pelas taxas de desocupação: enquanto no país a média é de 9,6%, entre os homens não negros é de apenas 6,3%, ao passo que, entre mulheres negras, sobe para 14% (Observatório Brasileiro das Desigualdades, 2023).

### **3.3. Representação racial nos setores público e privado**

Além de demonstrar a desigualdade racial na educação e na renda, também é fundamental, para os fundamentos do presente artigo, analisar a desigualdade racial nos setores público e privado.

No serviço público, podemos citar os estudos do Conselho Nacional de Justiça - CNJ (CNJ, 2023). No Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário 2021, havia 85,9% de magistrados(as) declarados(as) brancos(as) e 12,8% de magistrados(as) negros(as). Já na edição de 2023 do mesmo relatório, os(as) magistrados(as) informaram compor uma maioria branca, de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as). Esses dados foram apresentados no último dia 4/9/2023, durante o II Seminário de Questões Raciais no Poder Judiciário, em Brasília.

Em síntese, é possível concluir que pessoas brancas seguem ainda representando a grande maioria (83,9%) dos magistrados da Justiça brasileira.

Aqui é importante mencionar também que, em decisão unânime, o Plenário do CNJ aprovou ajustes às Resoluções nºs 81/2009 e 203/2015, que tratam da reserva para candidatos negros do percentual mínimo de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos de serventias extrajudiciais e do Judiciário. O funcionamento das comissões de heteroidentificação e a definição de notas mínimas foram as questões alteradas na 12ª Sessão Ordinária de 2023.

Vale destacar, a propósito, que o mesmo CNJ lançou um tratado denominado *Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial*. Em novembro de 2023 completa-se um ano da sua publicação. A adesão voluntária de todas as cortes a essa iniciativa do CNJ favorece o surgimento de experiências de sucesso para o combate ao racismo e para a transformação da cultura institucional do Poder Judiciário, em prol de um futuro com igualdade de oportunidades e de espaços (BRASIL, 2023).

No setor privado citamos, por exemplo, o levantamento feito pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), de 2022, que apontou que os negros representavam apenas 1% dos advogados de grandes escritórios de advocacia em 2019 e 11% em 2022 (Ribeiro, B., 2023). Segundo o levantamento do Ceert, o aumento das contratações de negros reflete a adoção de políticas de inclusão nos escritórios de advocacia.

Aqui vale destacar que grandes corporações já perceberam a importância da diversidade racial em seus quadros. Nesse sentido, é importante mencionar a Somos Mover, uma associação sem fins lucrativos formada por 49 empresas de diversos setores da economia, que juntas empregam mais de 1,3 milhão de colaboradores. Entre os objetivos da instituição incluem-se o compartilhamento de boas práticas e a aceleração dos processos já em curso nas coligadas, além do investimento social coletivo voltado para a criação de impacto positivo na educação, na geração de empregos e na conscientização da sociedade quanto ao racismo (Somos Mover, 2023).

## 4. Análise de casos de ESG Racial

Conforme demonstrado no capítulo anterior, a falta de representatividade racial nos setores exemplificados é um reflexo das barreiras estruturais que impedem os negros de alcançar posições de poder e influência. Em suma, a situação racial no Brasil é caracterizada por desigualdades profundas e persistentes. Para promover a equidade racial, é necessário

um compromisso com a transformação das estruturas sociais e econômicas que perpetuam a discriminação e a exclusão. Através de políticas públicas eficazes e práticas empresariais inclusivas, podemos trabalhar para criar uma sociedade mais justa e equitativa.

Neste capítulo, vamos explorar situações concretas de ESG racial no Brasil, analisando como empresas e instituições estão abordando a questão da equidade racial em suas práticas e políticas. Examinaremos uma variedade de setores, desde empresas de tecnologia até instituições financeiras, para entender como eles estão incorporando a equidade racial em suas estratégias de ESG.

Cada caso será analisado em detalhes, destacando as políticas específicas implementadas, os desafios enfrentados e os resultados alcançados. Além disso, vamos discutir as lições aprendidas e as melhores práticas que podem ser replicadas.

Ao analisar esses exemplos, esperamos fornecer uma visão clara de como a equidade racial pode ser promovida no contexto brasileiro. Ao mesmo tempo, esperamos inspirar outras organizações a adotarem práticas de ESG racial.

#### 4.1. Caso XP Investimentos

A XP Investimentos, uma das maiores corretoras de valores do Brasil, enfrentou críticas em 2021 quando uma foto de um grupo de mais de cem pessoas, formado em sua quase totalidade por homens brancos e jovens, foi divulgada. A foto foi publicada pela Ável Investimentos, um escritório credenciado da XP, e gerou controvérsia devido à falta de diversidade racial e de gênero evidente.

Em resposta à controvérsia, a XP reconheceu que "a inclusão de pessoas negras na companhia e rede de parceiros é uma questão fundamental" e afirmou que tem metas internas para "aumentar a contratação, em todos os cargos, de pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+ e PCDs" (Oliveira, 2021).

Foi ajuizada uma ação civil pública em face das duas empresas, requerendo uma indenização de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) por danos morais e coletivos. O juízo aceitou o processo e o Ministério Público do Trabalho (MPT) apresentou um parecer favorável à condenação das rés (Neves, 2021).

Posteriormente, a XP fechou um acordo com a Educafro, uma organização não governamental que promove a igualdade racial através da educação. A Educafro reconheceu as ações adotadas pela XP em prol da diversidade na empresa, bem como as boas práticas de ESG demonstradas pela corretora (Santos, 2021). Em síntese, as empresas apresentaram um plano de diversidade para o ano de 2022 que, entre outros tópicos, previa a contratação de consultoria especializada em diversidade, oferta de 60 horas de treinamento para a equipe e mudanças nos processos de recrutamento e seleção, para prestigiar diversidade.

#### 4.2. Caso Nubank

O caso de uma executiva que disse que não contratava mais negros, pois não nivelaria os funcionários por baixo, foi um episódio lamentável que gerou muita repercussão e críticas na sociedade brasileira. A executiva em questão é Cristina Junqueira, cofundadora e vice-presidente do Nubank, uma das maiores *fintechs* do país, que oferece serviços

financeiros digitais, como cartão de crédito, conta digital e empréstimo pessoal (Moreira, 2020).

O episódio ocorreu em outubro de 2020, quando Junqueira participou do programa Roda Viva, da TV Cultura, e foi questionada sobre as políticas afirmativas e o que a empresa planejava fazer para fomentar a diversidade de funcionários. Junqueira respondeu que o Nubank estava investindo em um programa de formação, mas admitiu que o nível de exigência era alto e que não dava para “nivelar por baixo”. A declaração foi considerada racista e discriminatória, pois sugeriu que os candidatos negros não tinham qualificação ou competência para trabalhar no Nubank (Moreira, 2020).

A repercussão do caso foi negativa e gerou diversas manifestações de repúdio e indignação nas redes sociais, na mídia e nos movimentos sociais. Junqueira foi acusada de racismo estrutural, de elitismo, de ignorância e de falta de empatia (Moreira, 2020).

Em resposta, Junqueira gravou um vídeo se desculpando pela sua fala e reconhecendo o seu erro. Ela disse que se expressou mal e que não quis ofender ou desrespeitar ninguém. Ela também disse que o Nubank é uma empresa que valoriza a diversidade e que está comprometida com a equidade racial. Além disso, o Nubank divulgou uma carta assinada pelos três fundadores, assumindo que erraram e prometendo que iriam anunciar os “números do compromisso” que estavam assumindo para montar uma “agenda real com ações concretas e ambiciosas de transformação na área de diversidade racial” (Moreira, 2020).

Entre as iniciativas de ESG racial que o Nubank adotou depois do episódio, estão: a) criação de um fundo de R\$ 20 milhões para apoiar projetos de educação, empreendedorismo e tecnologia voltados para a população negra; b) contratação de uma consultoria especializada em diversidade e inclusão para revisar os processos e as políticas da empresa; c) realização de treinamentos e mentorias sobre o tema para os funcionários e os líderes da empresa; d) ampliação das metas de contratação e de promoção de profissionais negros, com o objetivo de ter 30% de negros em cargos de liderança até 2025; e) participação em iniciativas sociais e de fomento ao empreendedorismo negro, como o Afrohub, o BlackRocks Startups, o Instituto Identidades do Brasil (ID\_BR), entre outros (Nubank, 2023).

### 4.3. Caso Magazine Luiza

Magazine Luiza é uma das maiores redes varejistas do país, que atua nos segmentos de eletrodomésticos, eletroeletrônicos, móveis, informática, entre outros. A empresa é reconhecida pelo seu pioneirismo e inovação no uso da tecnologia e do comércio eletrônico, bem como pela sua cultura organizacional voltada para a valorização das pessoas e a satisfação dos clientes (Silveira; Basílio, 2020).

Em setembro de 2020, Magazine Luiza anunciou o lançamento de um programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras, com o objetivo de aumentar a diversidade racial na liderança da empresa. Segundo a corporação, a iniciativa foi motivada pelo fato de que, apesar de 53% dos seus funcionários serem negros, apenas 16% ocupam cargos de liderança; portanto, o programa de *trainee* para negros fazia parte do seu compromisso com o ESG racial, que inclui outras ações como o apoio a projetos sociais, a realização de cursos

e palestras sobre diversidade e inclusão, a criação de um comitê de equidade racial, entre outras (Silveira; Basílio, 2020).

O programa causou controvérsia e elogios na sociedade brasileira. Por um lado, a empresa recebeu diversas denúncias de discriminação e racismo — arquivadas pelo MPT, que entendeu que o programa era uma forma de reparação histórica e de promoção da equidade racial. Por outro, a empresa recebeu diversos elogios e reconhecimentos, como o prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor, na categoria Varejo, e o prêmio Época Negócios - Reclame Aqui, na categoria *E-commerce* - Loja Online. Além disso, a empresa recebeu mais de 20 mil inscrições para o programa de trainee para negros, que selecionou 19 candidatos para integrar a equipe (Silveira; Basílio, 2020).

O caso Magazine Luiza supracitado foi julgado improcedente pela 15ª Vara do Trabalho de Brasília, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, na ação civil pública cível nº 0000790-37.2020.5.10.0015, pela magistrada Laura Ramos Morais, em 1º de fevereiro de 2023. Vejamos um trecho elucidativo dessa decisão:

[...] Portanto, é incontroverso que o Brasil prevê a possibilidade de adoção das ações afirmativas, tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância. Sendo certo, também, que tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias. [...] (TRT 10ª Região - 15ª Vara do Trabalho de Brasília - ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015 - juíza Laura Ramos Morais - DEJT 2/2/2023).

Em 22/11/2023, por unanimidade de votos, os desembargadores da 3ª Turma do TRT da 10ª Região confirmaram a sentença, valendo transcrever o seguinte trecho da ementa do acórdão:

[...] *Ação afirmativa. Programa trainee exclusivamente para negros. Iniciativa privada. Licitude.* A adoção de Programa Trainee por empresa privada exclusivamente para pessoas negras, com duração de 12 meses ou mais, atende plenamente aos requisitos da Convenção 169 da OIT e demais normas jurídicas aplicáveis ao tema, pois tratar de ação afirmativa que não configura a criação de direito injustificável para grupo historicamente discriminado, nem extrapola período razoável, já que infelizmente ainda está muito distante, no Brasil, atingir o objetivo das medidas afirmativas em benefício da população negra que seria a igualdade salarial, independentemente, da cor da pele do trabalhador contratado. Recurso da parte demandante desprovido. [...] (TRT 10ª Região - 3ª Turma - ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015 - Rel. Des. Pedro Luís Vicentin Foltran - DEJT 27/11/2023).

#### 4.4. Caso Fleury S.A.

O caso da rede de laboratórios Fleury S.A. é um exemplo emblemático de como

a falta de diversidade racial em políticas corporativas pode ser considerada uma forma de discriminação, mesmo que indireta. A empresa foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) por distribuir um guia de padronização visual que contemplava apenas pessoas brancas (Brasil, 2020).

A operadora de atendimento que ajuizou a reclamação trabalhista alegou que, durante o Treinamento de Padronização Visual, foi distribuído um material que lhe causou estranheza, por não fazer referência à cútis ou ao cabelo da raça negra. Apesar de seus cabelos se enquadrarem nas exigências do guia de padronização, ela foi orientada a mantê-los sempre presos porque, segundo a supervisora, “chamavam muita atenção por conta do volume” (Brasil, 2020).

A empresa, em sua defesa, sustentou que não tolera qualquer tipo de discriminação e que o material de treinamento é meramente ilustrativo. No entanto, a 2ª Turma do TST considerou que a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da empresa é uma forma de discriminação, ainda que indireta, e fere a dignidade e a integridade psíquica das pessoas negras, que não se sentem representadas em seu ambiente de trabalho (Brasil, 2020). Para a Turma, o guia, ao deixar de contemplar pessoas negras, tem efeito negativo sobre esses empregados e fere o princípio da igualdade.

#### 4.5. Caso Banco do Brasil

O Banco do Brasil (BB), fundado em 1808, é uma das instituições financeiras mais antigas do país. Com uma história rica e complexa, desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento econômico do Brasil e hoje é um dos maiores bancos da América Latina (G1, 2023).

Em 27/9/2023, o Ministério Público Federal (MPF) notificou o Banco do Brasil sobre a abertura de um inquérito civil público que pretende investigar o envolvimento da instituição na escravidão e no tráfico de cativos africanos durante o século XIX (MPF, 2023). A ação do MPF, inédita no país, visa iniciar um movimento de cobrança por reparação histórica de grandes e centenárias instituições brasileiras — estatais e privadas — que de alguma forma tenham participado ou fomentado a escravidão no país (MPF, 2023).

O inquérito foi instaurado pela Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão no Rio de Janeiro (PRDC/RJ) após uma manifestação apresentada por um grupo de 15 professores e universitários, oriundos de diversas universidades brasileiras e estrangeiras, que realizaram uma pesquisa que aponta para a negação e o silêncio sobre a participação das instituições brasileiras na escravização de pessoas (MPF, 2023). Os historiadores apuraram que havia uma relação de “mão dupla” entre a instituição financeira e a economia escravista da época, que se revelava no quadro de sócios e na diretoria do banco, formados em boa parte por pessoas ligadas ao comércio clandestino de africanos e à escravidão (MPF, 2023).

O despacho assinado pelos procuradores Jaime Mitropoulos, Julio José Araujo Junior e Aline Caixeta deu um prazo de 20 dias para que o Banco apresentasse suas considerações sobre a pesquisa que subsidiou a investigação; informasse sua posição a respeito da sua relação com o tráfico de pessoas negras escravizadas; informasse a existência de pesquisas financiadas pelo BB para avaliar a narrativa sobre a sua própria história; prestasse informações

sobre a relação do banco com traficantes de pessoas e sobre financiamentos relacionados com a escravidão (MPF, 2023). Por fim, o MPF pediu que fossem informadas as iniciativas do banco com finalidades específicas de reparação em relação a esse período. Pediu também o agendamento de reunião com presidência do BB no dia 27 de outubro. Os Ministérios dos Direitos Humanos e Cidadania e da Igualdade Racial foram informados da instauração do inquérito e poderão acompanhar as discussões, se assim tiverem interesse (MPF, 2023).

Em 18/11/2023, Tarciana Medeiros, primeira mulher negra a presidir a instituição, pediu desculpas pela atuação do Banco durante o período de escravidão no país (G1, 2023). Em nota, a declaração da presidente veio acompanhada do anúncio de ações para promover a igualdade, a inclusão étnico-racial e combater o racismo estrutural no país (G1, 2023). Entre as políticas anunciadas pela presidente do BB, estão: a) fomento ao mercado de trabalho para o povo negro — novas licitações terão cláusula para fomentar diversidade nas empresas contratadas; b) parceria para encaminhar jovens do programa Menor Aprendiz para o mercado de trabalho; c) *workshop* sobre a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, com estatais e fornecedores; d) o Prêmio Fundação BB de Tecnologia social (criado em 2001) passará a ter como critérios projetos que puguem igualdade de gênero, racial e inclusão dos povos e comunidades tradicionais; e) criação do Edital de Empoderamento Socioeconômico de Mulheres Negras; f) a Fundação Banco do Brasil vai retomar o *Projeto Memória: Lélia Gonzalez*, em ação que vai promover estratégias de reflexão e conscientização sobre a estrutura e o funcionamento do racismo e do sexismo na sociedade; g) investimento em pesquisas aplicadas à temática racial e que apresentem mecanismos de aceleração de representatividade e combate à discriminação no Brasil; h) Programa Aceleração Raça é Prioridade vai selecionar e desenvolver a carreira de 150 funcionários pretos e pardos do BB; i) lançamento do programa *Mentoria Liderança Negra*, com objetivo de aperfeiçoamento de competências de liderança de 300 profissionais do banco; j) apoio e participação na realização do Movimento Black Money (MBM) Inovahack, com objetivo promover a inclusão financeira e econômica da população negra; k) apoio ao Festival de Gastronomia Preta e l) apoio a projetos que valorizem a inclusão e a acessibilidade e que ofereçam caminhos para compreender a construção contemporânea de identidades (G1, 2023).

#### 4.6. Caso Harvard

Em 26/4/2022, a universidade Harvard, uma das mais antigas e conceituadas instituições de ensino dos Estados Unidos, divulgou um relatório denominado *Harvard & The Legacy of Slavery* (Harvard e o Legado da Escravidão). O relatório possui mais de 100 páginas e foi elaborado por um comitê de 14 professores da instituição. No documento, há o reconhecimento de que Harvard ajudou a perpetuar a opressão e a exploração racial nos Estados Unidos, bem como excluiu estudantes negros por muitos anos. Além disso, a instituição divulgou uma lista com mais de 70 pessoas escravizadas por Harvard (Harvard [...], 2022).

No relatório, há 7 recomendações que serão adotadas pela universidade: a) envolver e apoiar comunidades descendentes, aproveitando a excelência em educação de Harvard; b) honrar pessoas escravizadas por meio de memoriais, pesquisa, currículos

e disseminação de conhecimento; c) desenvolver parcerias duradouras com faculdades e universidades negras; d) identificar, envolver e apoiar descendentes diretos dos escravizados; e) honrar, envolver e apoiar comunidades nativas; f) estabelecer um fundo dotado para o legado da escravidão para apoiar os esforços reparadores da Universidade; e g) garantir a responsabilidade institucional (The President and Fellows of Harvard College, 2022).

Na mesma oportunidade em que o relatório foi divulgado, Harvard informou que aportaria o valor de US\$ 100 milhões para criação do fundo recomendado no relatório (Harvard [...], 2022).

## 5. O reconhecimento da constitucionalidade das iniciativas de ESG racial

Aqui é importante reafirmar que, no contexto do ESG (*Environmental, Social, and Governance*), as ações afirmativas se enquadram na categoria “social”, que se refere à forma como as empresas gerenciam suas relações com funcionários, fornecedores, clientes e as comunidades onde operam. A implementação de ações afirmativas pode ajudar as empresas a melhorarem sua pontuação ESG, demonstrando um compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão.

Portanto, a relação entre ESG racial e ações afirmativas é intrínseca e mutuamente benéfica. As ações afirmativas podem ajudar a promover a diversidade racial e a equidade nas empresas, o que, por sua vez, pode melhorar a pontuação ESG de uma empresa e torná-la mais atraente para investidores, clientes e potenciais funcionários. Além disso, ao promover a diversidade e a inclusão, as empresas podem se beneficiar de uma variedade de perspectivas e experiências, o que pode levar a uma maior inovação e melhor desempenho.

Aqui é fundamental trazer um histórico sobre a evolução da proteção ao princípio da não discriminação. No plano internacional, o princípio da não discriminação está expressamente previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948; na Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965 (ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969), e na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No plano nacional, o princípio da não discriminação está expressamente nos artigos 3º e 5º, XLII, da Constituição de 5 de outubro de 1988, na Lei Caó (Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989), no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010) e na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

No Brasil, além da legislação que positivou o princípio da não discriminação, também existem leis que estabelecem ações afirmativas raciais. As Leis nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 e 11.645, de 10 de março de 2008, estabelecem a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena nas escolas. A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012, estabelecem e regulamentam a reserva de vagas para estudantes de escolas públicas, e dentro desse percentual, a reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, estabelece a reserva aos negros de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento

de cargos efetivos e empregos públicos na Administração Pública federal direta, nas autarquias, nas fundações públicas, nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela União. Mais recentemente, foi sancionada a Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que altera a Lei nº 12.711/2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem se posicionado de maneira consistente em favor das ações afirmativas raciais na esfera pública, reconhecendo sua constitucionalidade em vários julgamentos importantes.

Na arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 186, que questionava a constitucionalidade do sistema de cotas raciais para ingresso na Universidade de Brasília (UnB), o STF, por unanimidade, considerou constitucional a política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da UnB.

No recurso extraordinário nº 597.285, que deliberou sobre o Tema nº 203 de Repercussão Geral, o plenário do STF discutiu a constitucionalidade do sistema de reserva de vagas como forma de ação afirmativa de inclusão social, estabelecido por universidade, para ingresso em seus cursos de nível superior. A tese fixada pela Corte, por maioria de votos, foi de que é constitucional o uso de ações afirmativas, tais como a utilização do sistema de reserva de vagas (“cotas”) por critério étnico-racial na seleção para ingresso no ensino superior público.

Também na ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 41, que questionava a validade da Lei nº 12.990/2014 (a qual reserva 20% para negros das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública federal direta e indireta, nos três poderes), o STF reconheceu, por unanimidade, a sua constitucionalidade.

No *habeas corpus* (HC) nº 154.248, os ministros do STF, por maioria, decidiram que o crime de injúria racial configura uma forma de racismo e é imprescritível.

As decisões supracitadas demonstram o compromisso do STF com a promoção da igualdade racial e a reparação histórica no Brasil. É importante ressaltar que os ministros daquela Corte fundamentaram suas decisões sobre as ações afirmativas raciais em princípios constitucionais inafastáveis. Conforme destacaram, as ações afirmativas raciais estão fortemente alicerçadas no princípio constitucional da isonomia previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal (CF), que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Os ministros também destacaram o princípio da igualdade material, como corolário do princípio da isonomia, previsto no mesmo dispositivo, que determina que a igualdade real só pode ser alcançada tratando-se desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Também citaram o artigo 3º, IV da CF, haja vista que estabelece que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Por fim, mas não menos importante, os ministros destacaram a relevância do inciso XLII do já

referido art. 5º, que qualifica a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. Assim os ministros entenderam o dispositivo constitucional como uma indicação expressa da intenção do constituinte de combater a discriminação racial.

Na esfera pública, portanto, parece não existir mais qualquer dúvida sobre a constitucionalidade e a legalidade das ações afirmativas raciais. A questão que se deve observar agora é se esse entendimento do STF também é válido para as ações afirmativas promovidas por entidades privadas.

Todas as iniciativas observadas nos casos XP Investimentos, Nubank, Magazine Luiza, Fleury S.A, Banco do Brasil e Harvard, bem como as decisões judiciais colacionadas, geraram debate nas redes sociais: alguns afirmam que as ações afirmativas raciais efetivadas pelas empresas ou nas decisões judiciais, são uma forma de “racismo reverso”.

As acusações de “racismo reverso” geralmente surgem como reação às políticas de ação afirmativa que têm como objetivo corrigir desigualdades históricas e estruturais. Em tais casos, algumas pessoas argumentam que essas políticas discriminam injustamente aqueles que não se beneficiam delas. No entanto, é importante destacar que o propósito dessas políticas, conforme já demonstrado, é promover a igualdade de oportunidades e compensar as desvantagens sistemáticas enfrentadas por certos grupos. Portanto, embora as ações afirmativas possam parecer discriminatórias à primeira vista, na verdade elas buscam nivelar o campo de jogo e promover a justiça social.

Ademais, conforme fundamentos dos pareceres do MPT, de Ministros do STF e do TST, é possível concluir que, no contexto atual, a ação de conceder acesso a processos seletivos exclusivamente para indivíduos negros não visa a eliminar ou diminuir a igualdade de oportunidades para a população branca. Ao contrário, busca superar o preconceito inconsciente gerado pelo racismo estrutural. Como evidenciado por dados oficiais, a desigualdade de oportunidades que prevalece na sociedade brasileira, prejudicando a população negra e sendo resultado de um histórico processo escravocrata e sua abolição ilusória, justifica e legitima a diferenciação baseada na raça. Portanto, a política afirmativa implementada por entidades privadas faz parte de um conjunto de medidas destinadas a combater o racismo estrutural existente na sociedade brasileira. Nesse sentido, portanto, não há como confundir as ações afirmativas raciais com um suposto “racismo reverso”.

## 6. Conclusão

O objetivo deste trabalho foi analisar o ESG racial no Brasil, discutindo os seus benefícios, os seus desafios e as suas oportunidades para as empresas e para a sociedade. Para isso, foi utilizada uma metodologia qualitativa, baseada na revisão da literatura e no estudo de casos de iniciativas de ESG racial no país.

Foram apresentados os principais conceitos e teorias relacionados ao ESG racial, como racismo estrutural, equidade racial e sustentabilidade, governança e responsabilidade social com foco na equidade racial. O artigo também examinou os principais estudos e dados sobre a situação racial no Brasil, especialmente no mercado de trabalho e nas empresas, identificando as lacunas e os desafios para a implementação do ESG racial no país. Além

disso, foram exibidos e estudados exemplos de iniciativas de ESG racial no Brasil e no exterior.

Diante de tudo o que foi pesquisado é possível concluir que o ESG racial é um conceito e uma prática que visa a incorporar a dimensão racial nas estratégias e nas ações empresariais, considerando os seus impactos e as suas responsabilidades para com a sociedade e o meio ambiente.

Comprovou-se que o ESG racial é legal e constitucional, e as empresas que adotam mecanismos como ações afirmativas raciais possuem argumentos jurídicos relevantes, já reconhecidos pelo STF, para afastarem quaisquer questionamentos sobre a implementação dessas medidas de equidade racial.

Ficou demonstrado que o ESG racial pode trazer diversos benefícios para as empresas e para a sociedade, como melhorar sua reputação e sua imagem, aumentar a competitividade e a inovação, ampliar o acesso e a fidelização dos clientes, reduzir os riscos e os custos, contribuir para o desenvolvimento sustentável e a justiça social do país.

Após a análise dos casos de ESG racial no Brasil e no exterior, é possível propor algumas recomendações e boas práticas para as empresas que desejam adotar o ESG racial no Brasil, como: a) reconhecer e combater o racismo estrutural, que é a principal causa e consequência da desigualdade racial no país, por meio de políticas públicas, de ações afirmativas, de educação antirracista, de reparação histórica, de participação social, entre outras medidas; b) valorizar e ampliar o lugar de fala das pessoas negras, que têm o direito e a legitimidade para se manifestar sobre suas próprias experiências, demandas e saberes, sem serem silenciadas, desqualificadas ou tuteladas por outrem, por meio de iniciativas como a criação e o fortalecimento de espaços de diálogo, de articulação, de mobilização e de protagonismo das pessoas negras, como os movimentos sociais, as organizações da sociedade civil, os coletivos culturais, os meios de comunicação alternativos, entre outros; b) implementar práticas de diversidade, de inclusão, de representatividade e de valorização das pessoas negras nas empresas, que envolvem desde o recrutamento e a capacitação até o investimento social e o engajamento com os *stakeholders*, por meio de iniciativas como a contratação e a promoção de profissionais negros, a realização de treinamentos e mentorias sobre o tema, a criação de um comitê de diversidade e inclusão, o apoio a projetos sociais e de fomento ao empreendedorismo negro, entre outras.

Espera-se que este estudo possa contribuir para o avanço do conhecimento e do debate sobre o ESG racial no Brasil, bem como para a sensibilização e a mobilização das empresas e da sociedade, em prol da promoção da equidade racial no país.

## 7. Referências

ACCENTURE. *Gender Equality Innovation Research*. 2019. Disponível em: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/thought-leadership-assets/accenture-equality-equals-innovation-gender-equality-research-report-iwd-2019.pdf>.

Acesso em: 15 nov. 2023.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. *O Índice ESG de Equidade Racial: conceito, visão setorial e aspectos práticos da adesão*. 6 jul. 2022. Disponível em: [http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/report\\_ieersetores\\_pacto.pdf](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/report_ieersetores_pacto.pdf). Acesso em: 15 nov. 2023.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. *ESG: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html). Acessado em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012*. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm). Acesso em: 19 nov. 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/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003*. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008*. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023*. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF*. Relator: Min. Luis Roberto Barroso, 8 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 26 de abril de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus nº 154.248/DF*. Relator: Min. Edson Fachin, 28 de outubro de 2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=759332240>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso Extraordinário nº 597.285/RS*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 9 de maio de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5455998>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 15ª Vara do Trabalho de Brasília - DF. *Sentença na ação civil pública cível (ACPCiv) nº 0000790-37.2020.5.10.0015*. Juíza Laura Morais, 1º fev. 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000790-37.2020.5.10.0015/1#c4cf2cf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (3. Turma). *Recurso ordinário na ação civil pública cível (ACPCiv) nº 0000790-37.2020.5.10.0015*. Relator: Des. Pedro Luís Vicentin Foltran, 22 de novembro de 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000790-37.2020.5.10.0015/2#dc127cb>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. *Em um ano, pacto entre tribunais impulsiona Justiça para equidade racial*. 16 nov. 2023. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/portal/em-um-ano-pacto-entre-tribunais-impulsiona-justica-para-equidade-racial/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Falta de diversidade racial em guia de padronização visual de empregados é considerada discriminatória*. 9 dez. 2020. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/racismo/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26896286](https://www.tst.jus.br/racismo/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26896286). Acesso em: 15 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Relatório: Resultados parciais do Censo do Poder Judiciário 2023*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2023.

EDUCAFRO. *ESG Racial em pauta: propostas pela equidade*. 17 nov. 2022. Disponível em: <https://gente.globo.com/esg-racial-em-pauta-propostas-pela-equidade/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ESG de A a Z: Tudo o que você precisa saber sobre o tema. *XP Investimentos*. Disponível em: <https://conteudos.xpi.com.br/esg/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Preconceito racial: modos, temas e tempos*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2017. (Coleção Preconceitos, v. 6).

HARVARD doa 100 milhões de dólares para reparações pela escravidão. *Veja*, [São Paulo], 26 abr. 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/harvard-doa-100-milhoes-de-dolares-para-reparacoes-pela-escravidao>. Acesso em: 19 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 23 nov. 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LIVINGSTON, Robert. How to Promote Racial Equity in the Workplace – a five step plan. *Harvard Business Review*, Boston, Massachusetts, United States of America, out. 2020. Disponível em: <https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace>. Acesso em: 19 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Parecer nos autos da ação civil pública cível nº 0000790-37.2020.5.10.0015*, 13 out. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magalu-13-10.pd>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Despacho de instauração do inquérito civil nº 1.30.001.004372/2023-13*. 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/docs/pr-rj/despacho-ic-banco-do-brasil-escravidaao>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MOREIRA, Talita. Nubank vai de queridinho a acusado de racismo após fala da cofundadora. *Valor Econômico*, [S. l.], 21 out. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/10/21/nubank-vai-de-queridinho-a-acusado-de-racismo-apos-fala-de-cofundadora.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MPF instaura inquérito para apurar responsabilidade do Banco do Brasil no tráfico de pessoas negras escravizadas. *Ministério Público Federal*, 29 set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/noticias-rj/mpf-instaura-inquerito-para-aporar-responsabilidades-do-banco-do-brasil-no-trafico-de-pessoas-negras-escravizadas-3>. Acesso em: 18 nov. 2023.

NEVES, Rafael. MP se manifesta a favor de ação contra XP por falta de diversidade. *UOL*, [S. l.], 1 nov. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/11/01/mpt-se-manifesta-a-favor-de-acao-contra-contraxp-por-falta-de-diversidade.htm#:~:text=Por%20meio%20de%20nota%2C%20a%20XP%20afirmou%20que,eqidade%20racial%20para%20o%20p%C3%BAblico%20interno%20e%20externo%22>. Acesso em: 15 nov. 2023.

NUBANK. *Diversidade e inclusão Nunbank: o que fizemos até aqui?* 5 set. 2023. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/diversidade-racial-no-nubank-o-que-fazemos-e-por-que-isso-ainda-e-so-o-comeco/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

O GLOBO. *XP fecha acordo com Educafro após polêmica de foto só com pessoas brancas*. 26 maio 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/05/xp-fecha-acordo-apos-polemica-de-foto-so-com-pessoas-brancas.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

OBSERVATÓRIO BRASILEIRO DAS DESIGUALDADES. *Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades: um retrato das desigualdades no Brasil*. Disponível em: <https://>

[combateasdesigualdades.org/wp-content/uploads/2023/08/RELATORIO-FINAL-.pdf](https://combateasdesigualdades.org/wp-content/uploads/2023/08/RELATORIO-FINAL-.pdf). Acesso em: 15 nov. 2023.

OLIVEIRA, Isaac de. Após foto com homens brancos, ação pede indenização de R\$ 10 mi a XP e Ável. *UOL*, São Paulo, 18 ago. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/18/ongs-pedem-indenizacao-xp-avel-por-falta-diversidade-entre-colaboradores.htm>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris*. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1958). Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 19 nov. 2023.

PRESIDENTE do BB pede 'perdão ao povo negro' por atuação do banco durante período de escravidão. *G1*, [S. l.], 18 nov. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/11/18/presidente-do-bb-pede-perdao-ao-povo-negro-por-atuacao-do-banco-durante-periodo-de-escravidao.ghtml>. Acesso em: 18 nov. 2023.

RIBEIRO, Bruna. Presença de advogados negros em grandes escritórios de SP cresce, mas desigualdade permanece. *Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert)*, São Paulo, 2 maio 2023. Disponível em: <https://www.ceert.org.br/noticias/44876/presenca-de-advogados-negros-em-grandes-escritorios-de-sp-cresce-mas-desigualdade-permanece>. Acesso em: 15 nov. 2023.

RIBEIRO, Djamila. *O que é: lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Rafa. Entidades Ajuízam ação contra Ável e XP por processos seletivos discriminatórios. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 18 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-18/entidades-ajuizam-acao-avel-xp-condutas-discriminatorias/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SILVEIRA, Daniel; BASÍLIO, Patrícia. Programa de trainee para negros do Magazine Luiza cumpre papel constitucional, dizem advogados. *G1*, [S. l.], 21 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de->

[traineo-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghml](#). Acesso em: 15 nov. 2023.

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

SOMOS MOVER. *Quem somos*. Disponível em: <https://somosmover.org/quem-somos/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

THE PRESIDENT AND FELLOWS OF HARVARD COLLEGE. *Harvard & The Legacy of Slavery*. 2022. Disponível em: [https://radcliffe-harvard-edu-prod.s3.amazonaws.com/43444f4b-d5f6-4d71-963d-e667b548a58d/HLS-whole-report\\_FINAL\\_2022-09-14FINAL-ua2.pdf](https://radcliffe-harvard-edu-prod.s3.amazonaws.com/43444f4b-d5f6-4d71-963d-e667b548a58d/HLS-whole-report_FINAL_2022-09-14FINAL-ua2.pdf). Acesso em: 19 nov. 2023.

# O Brasil e seu dilema social: como combater o racismo estrutural com legislações perenes e residuais?

Gabriel Lírio Didier Peixe<sup>1</sup>

João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe<sup>2</sup>

## 1. Introdução

Este artigo tem como objetivo entender inicialmente a historicidade do racismo na América Latina. Tal proposta irá analisar a influência do colonialismo e do imperialismo sobre os direitos humanos.

Avançando, o estudo abordará o racismo transversal ao processo de formação educacional formal brasileiro e o sistema judiciário legal do Direito no Brasil. Esse tópico buscará respostas a partir da formação sócio-histórica dessa nação, de como a educação é uma das “armas” do racismo na sociedade brasileira, e ainda, como a superficialidade mantém essa questão viva, mesmo havendo ações afirmativas importantes que buscam restringir essa desigualdade.

Desde a promulgação da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 o Direito tem buscado igualar os indivíduos se utilizando de normas constitucionais de eficácia limitada programática. Todavia veremos que, mesmo sendo de suma importância, tais regras incluídas na Lei maior não são cristalizadas na prática real social.

Por fim, a partir de Sílvia Almeida<sup>3</sup>, veremos como podemos transformar a prática do racismo nessas vertentes, tanto no Direito, como na educação, a partir da linha de pesquisa das ações afirmativas para o ensino superior.

## 2. Desenvolvimento

### 2.1. A influência africana no Brasil

A partir dos ensinamentos de Lélia Gonzalez<sup>4</sup> podemos compreender que a formação histórica cultural do Brasil não é exclusivamente europeia. Pelo contrário, o Brasil é uma América Africana. Nesse contexto, Gonzalez (1988) afirma:

Ao contrário, ele é uma América Africana cuja latinidade, por

---

<sup>1</sup> Advogado.

<sup>2</sup> Doutorando em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

<sup>3</sup> Doutor em Direito pelo Departamento de Filosofia e Teoria Geral do Direito da Universidade de São Paulo. Ministro de Estado de Direitos Humanos.

<sup>4</sup> Antropóloga, foi professora da PUC-Rio.

inexistente, teve trocado o *t* pelo *d* para aí sim, ter o seu nome assumido com todas as letras: Améfrica Ladina (não é por acaso que a neurose cultural brasileira, tem no racismo o seu sintoma por excelência). Nesse contexto, todos os brasileiros (e não apenas os ‘pretos’ e os ‘pardos’ do IBGE) são ladinosamefricanos (Gonzalez, 1988, p. 69).

Gonzalez afirmava que no Brasil há a categoria da denegação, isto é, negação da classe a que se pertence. Essa rejeição da latinoamericanidade, denominada por Gonzalez como “racismo à brasileira”, se volta justamente contra aqueles que são o seu testemunho vivo, que são os negros, ao mesmo tempo em que diz não o fazer (democracia racial brasileira).

Há no Brasil, segundo Gonzalez, o “pretuguês” — denominação criada pela autora (1988) é a marca de africanização do português falado no Brasil. Destacamos que o colonizador chamava os escravos africanos de “pretos”, e os nascidos no Brasil de “crioulos”.

Thula Pires<sup>5</sup> adverte que Lélia Gonzalez buscou reivindicar a importância de se reconhecer um fazer próprio da experiência *amefricana*. Nesse sentido, entende-se do texto que os/as negros/as em diáspora não podem atingir uma consciência efetiva de si, se permanecerem prisioneiros de uma linguagem racista. Buscaram, portanto, um léxico próprio, o “pretuguês”, rompendo assim, com a linguagem imperialista que define o mundo e os “outros” a partir da autoimagem de sua supremacia.

O “pretuguês”, portanto, permite aos negros e às negras se colocarem como quem reconhece e assume que a linguagem culta falada no Brasil é resultado dos processos de assimilação, aculturação e violência contra os povos africanos. É entender que a estratificação da humanidade se relaciona à zona do ser do sujeito branco.

Lélia Gonzalez adverte que há um véu ideológico do branqueamento, recalcado em classificações eurocêntricas do tipo “cultura popular”.

Devemos destacar que o Brasil é marcado fortemente pela cultura africana, exemplo é a palavra “bunda”, vocabulário de língua africana, o quimbundo “mbunda”. Assim como os bundos constituem uma etnia de Angola.

Essas marcas, que evidenciam a presença negra na construção cultural do continente americano, fizeram Lélia Gonzalez refletir sobre a categoria de *amefricanidade*.

## 2.2. O racismo e o colonialismo

Segundo Gonzalez (1988), citando Bernal (1987), o racismo no século XIX se constituía como a “ciência” da superioridade eurocristã, se estruturando no modelo ariano de explicação.

Ao analisar a estratégia utilizada pelos colonizadores europeus, constatamos que o racismo desempenhou um papel fundamental na internalização da superioridade do colonizador pelos colonizados.

Thula Pires (2016) adverte que houve um modelo normalizado, de resolução de

<sup>5</sup> Doutora em Direito Constitucional e Teoria do Estado pela PUC-Rio. Professora nos cursos de Graduação e Pós-graduação do Departamento de Direito da PUC-Rio. Coordenadora-adjunta de Graduação no mesmo curso e coordenadora geral do NIREMA (Núcleo Interdisciplinar de Reflexão e Memória Afrodescendente).

conflitos, construído e parametrizado pela experiência da zona do ser, simplificando as violências produzidas sobre a zona do não-ser em categorias como inefetividade ou violação de direitos.

Gonzalez afirma que há duas faces nesse processo objetivado: a da opressão e a da exploração. Seu objetivo é realizado em racismo aberto ou disfarçado. O primeiro é característico de sociedades de origem anglo-saxônica, germânica ou holandesa, que estabelecia que negros são pessoas que tenham antepassados negros. Para essa face, é impensável a miscigenação, embora, como muito bem adverte Gonzalez, o estupro e a exploração sexual de mulheres negras sempre tenham ocorrido.

Para essa primeira face, a única solução é a segregação dos grupos não brancos. Exemplos desse modelo foram a África do Sul com o “apartheid”, e também os Estados Unidos.

Os efeitos dessa forma de racismo reforçam a identidade racial dos brancos. Nesse sentido, nessa face, as crianças negras crescem sabendo que o são e sem se envergonharem disso.

A segunda face é invertida, como veremos a seguir.

Naqueles países onde prevalecia o racismo ostensivo, como é o caso dos Estados Unidos ou da África do Sul, nasceram movimentos negros da luta por igualdade racial. Na realidade, o que desperta esse empenho é a plena consciência do racismo e o conhecimento direto de suas práticas cruéis, sem disfarces. Segundo Gonzalez, foi essa conjuntura que levou à afirmação de grupos que eram considerados “inferiores”.

A segunda face do racismo é vista na América Latina — o racismo disfarçado, ou, como Gonzalez o classifica, racismo por denegação. Na região, há preponderância da chamada “democracia racial”.

De plano, é importante destacar que na América Latina, a sociedade é formada muito mais por uma concentração ameríndia<sup>6</sup> e de americanos descendentes de africanos; como já visto, Gonzalez os denomina de “amefricanos”.

Um exemplo do entendimento intelectual branco no Brasil é a observação de Millôr Fernandes: “No Brasil não existe racismo, porque o negro reconhece o seu lugar”.

Segundo Gonzalez (1988), o racismo latino-americano é suficientemente sofisticado para manter negros e índios na condição de segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas, graças à sua forma ideológica mais eficaz: a ideologia do branqueamento.

O mito da superioridade branca demonstra sua eficácia pelos efeitos do estilhecimento, de fragmentação da identidade racial que ele produz: o desejo de “embranquecer”, isto é, de “limpar o sangue”. Esse desejo, para a autora, é internalizado com a simultânea negação da própria raça, da própria cultura.

Nessa face, a força cultural se apresenta como a melhor forma de resistência. Concordo diametralmente quando Gonzalez (1988) afirma que:

“Continuamos passivos em face da postura político-ideológica da potência imperial dos Estados Unidos”. Gonzalez afirma que, nos Estados Unidos houve grandes revoltas contra o racismo, vitoriosas nas suas principais reivindicações.

<sup>6</sup> O termo ameríndio é usado para designar os nativos do continente americano, em substituição às palavras “índios” ou “indígenas”.

### 2.3 A Amefricanidade

O termo abarcado por Gonzalez (1988) é instigante, e merece a devida importância. A autora com seu brilhantismo de estilo reflete sobre o termo “afroamericano”.

Inicialmente é necessário destacar que a América não compreende só os Estados Unidos. A América como continente tem 35 países e 18 dependentes.

Há de se fazer a seguinte indagação: por que considera-se a América como um único país, os Estados Unidos? Esse claro imperialismo é latente. Segundo Gonzalez:

É que todos nós, de qualquer região do continente, efetuamos a mesma reprodução, perpetuamos o imperialismo dos Estados Unidos, chamando seus habitantes de ‘americanos’. E nós, o que somos, asiáticos? (1988, p. 70).

Na realidade, não há uma consciência efetiva. A autora afirma que permanecemos prisioneiros cativos de uma linguagem racista. Por tais motivos, propõe que se designem todos de “amefricanos”.

Ainda afirma que para além do seu caráter puramente geográfico, a designação de amefricanidade incorpora todo o processo histórico de intensa dinâmica cultural que é afrocentrada, se encaminhando para uma construção de uma identidade étnica. Essa designação tende a permitir a possibilidade de resgatar uma unidade específica, historicamente forjada no interior de diferentes sociedades que se formaram numa determinada parte do mundo.

Sobre essa questão, tendo a discordar da douta autora. Na realidade, a busca por ela afirmada em 1988, a meu ver, se amolda a uma questão trágica.

De um lado é de suma importância entender o seu processo histórico. No entanto, ao propor a designação de *amefricanos*, excluem-se culturas variadas de cada subcultura. Exemplo dessa questão é a África. É comum observar, desde a delimitação dos países africanos após o ataque do imperialismo europeu, a ideia de que todos os povos ali são iguais. Na realidade tratam a África como um país, onde não há culturas diversas, somente um amontoado de negros. E não é assim que se deve observar. Na prática, há um continente africano, com inúmeras culturas e povos distintos; antes nômades, tenderam a se fixar em determinadas regiões demarcadas por acordos que lhes eram alheios, uma vez que tais tratativas foram definidas em períodos pré e pós-guerras, em acordos de divisão de espólios e anexação do continente. Então, mesmo e apesar do tirânico imperialismo europeu, não deixaram de haver guerras entre etnias, que, antes nômades, viram-se obrigadas por colonizadores do velho mundo a subsistir na mesma região, muitas vezes apropriada por uma nação europeia. Um exemplo claro disso foi o genocídio de mais de 800 mil pessoas da etnia tutsi, cometido por representantes da etnia hutu, ocorrido em 1994, em Ruanda, África.

A ideia passada pela autora em 1988 me fez refletir sobre um grave problema que talvez não fosse claro na época, mas o é em 2022.

Gonzalez afirma que o racismo estabelece uma hierarquia racial e cultural que opõe a “superioridade” branca ocidental à “inferioridade” negro-africana.

Citando Hegel, a autora afirma que a África é o continente obscuro, sem uma história própria, por isso a razão é branca e a emoção é negra. Essa questão muito bem trata a discordância que trouxe acima.

Há se destacar que:

[...] sabemos o quanto a violência do racismo e de suas práticas despojaram-nos do nosso legado histórico, da nossa dignidade, da nossa história e da nossa contribuição para o avanço da humanidade...” (Gonzalez, 1988, p. 77).

O esquecimento, pela sociedade afro-americana, da sua própria história de sofrimento, em razão da humilhação, da exploração e do etnocídio, aponta, segundo Gonzalez, para uma perda de identidade própria.

Por fim adverte:

Já na época escravista, ela se manifestava nas revoltas, na elaboração de estratégias de resistência cultural, no desenvolvimento de formas alternativas de organização social livre, cuja expressão concreta se encontra nos quilombos, cimarrones....

Reconhecer a amefricanidade é reconhecer um gigantesco trabalho de dinâmica cultural que não nos leva para o outro lado do Atlântico, mas que nos traz de lá e nos transforma no que somos hoje: amefricanos (Gonzalez, 1988, p. 79).

Thula Pires (2016) nos ensina que a amefricanidade pretende, de um lado, romper com uma compreensão sobre os direitos humanos que reproduza a proteção ilusória que o colonialismo jurídico oferece a corpos e experiências negras; de outro, propõe informar uma proposta de construção dos direitos humanos centrada e compreendida a partir da zona do não-ser. Para a mesma autora, a categoria de raça foi instrumentalizada para separar de forma incomensurável duas zonas: a do ser humano (zona do ser) e a do não ser humano (zona do não-ser).

#### **2.4. O racismo: breves considerações a partir de Silvio Almeida**

Em palestra proferida com intitulação “História da discriminação racial na educação brasileira” pela Escola da Vila em 2018, Silvio Almeida destacava que é o racismo que cria a “raça”.

Nesse diapasão, o racismo é um processo na qual a ideia de “raça” vai sendo produzida e reproduzida na história a partir de um processo político.

A ideia de raça para Silvio Almeida é algo que só pode ser pensado no campo da história. No entanto, a concepção de raça mesmo dentro de um mesmo período histórico, não tem o mesmo sentido, a depender do local e do contexto em que esse termo é utilizado.

O douto palestrante advertia que, quando se está falando de raça, não só de negro, de indígena, se está falando de “branco”, apesar de a racialização do branco funcionar de uma outra maneira. Porque o “branco” é uma raça cuja principal característica é não ter

raça. Ser branco é nunca ter que pensar a respeito da sua própria raça, é nunca ter que ser racializado. Para o branco, é não ter raça, é ser universal.

É contexto histórico, porque o branco é branco aqui no Brasil. Segundo o autor, quando um “branco” brasileiro viaja para países como os Estados Unidos, ele acaba por descobrir que lá ele não é “branco”. Ele é “chicano”, é “latino”. Lá, ele vai ser racializado.

Isso significa, segundo o palestrante, que para manter-se “branco”, a todo momento o indivíduo afirma a sua branquitude sobre outras pessoas. O pior medo desses indivíduos, segundo Silvio Almeida, é ser negro e não ser aceito por aqueles que moram nos países centrais.

O conceito de “raça” como visto, está absolutamente vinculado a um contexto histórico. Sendo assim, há sentidos diversos, como por exemplo o físico-biológico, ou o sentimento de pertencimento a determinadas práticas culturais, sendo essas pessoas racializadas por comungarem dessas mesmas práticas. O racismo, segundo alude Silvio Almeida, pode ser as duas coisas ao mesmo tempo: uma mistura de características biológicas e senso de coesão que alguns indivíduos compartilham. Quem cria raça não é o indivíduo que é racializado e sim o racista que decide arbitrariamente aquilo que você tem em comum com outras pessoas.

Quem é racializado, quem é subalternamente racializado, perde sua individualidade.

A ideia de raça para Silvio Almeida não traz nenhum objetivo explicativo. Essa utilização, segundo o palestrante, foi feita para criar confusão, para dividir as pessoas nessa concepção moderna contemporânea. Na realidade, para que a raça se reproduza, como contorno, é uma tecnologia de poder. Por meio dela podem criar-se meios de intervenção, de controle.

Não se pode falar em raça e racismo se não houver ceticismo. O racismo é um processo de constituição da raça e tudo o que ela significa de ruim. Nesse sentido, a primeira medida de um Estado racista é o impedimento de casamentos inter-raciais.

## 2.5 O racismo e a educação

No campo da educação, para Silvio Almeida, o racismo tem sido tratado como questão moral, e isso segundo o palestrante não leva a absolutamente nada. Na realidade, não é uma questão só moral, é uma questão política, é uma questão econômica.

O autor adverte que os indivíduos entendem que a educação é um antídoto para a luta contra o racismo, que a educação transforma as pessoas; no entanto, segundo o palestrante, a ideia de que a educação sempre tem um papel transformador e emancipador não é verossímil. “Se não fosse a educação, o racismo não teria como se reproduzir”, afirma.

O racismo faz parte de todos os projetos e processos educacionais. O racismo não tem como se reproduzir longe das políticas educacionais.

O silêncio em relação à questão racial é naturalizado pela sociedade de tal modo que não aparece como um problema. E, em casos que transpareça, mostra-se como algo externo àquilo que entendemos por vontade de agir de forma racista e não como um comportamento que está completamente relacionado àquilo que nós estamos fazendo há muito tempo.

Segundo o autor, a educação ajuda, e muito, a encobrir a desigualdade profunda que existe no Brasil. O palestrante adverte que não tem como se falar de raça, supostamente, de uma maneira positiva, e continuar privilegiando a desigualdade. “Trocar igualdade por diversidade fica uma desgraça colorida”.

Em sentido diverso, Andréia Clapp Salvador<sup>7</sup> (2010), adverte que:

O ponto crítico está na perspectiva antagônica defendida por alguns teóricos, que envolve os conceitos de igualdade e diversidade. Segundo Charles Taylor (2000), ‘aos preponentes da política da dignidade original, isso pode parecer uma reversão, uma traição, uma simples negociação de seu tão caro princípio’.

Ao contrário do que alguns pensam, a perspectiva da diversidade está vinculada à perspectiva da igualdade (Salvador, 2010, p. 146).

Outro ponto a ser destacado da palestra é a questão do racismo estrutural e das cotas. O palestrante adverte que há necessidade de se ter um sistema educacional racista para reproduzir as condições subjetivas do racismo.

Nesse enleio, não há outro racismo que não seja estrutural. O racismo sempre é estrutural.

O racismo institucional é uma manifestação parcial do que o autor trata como racismo estrutural: se dá na dinâmica das instituições. As estruturas sociais se manifestam por meio das instituições. Assim, se estas últimas não existirem, não se conseguem instituir as práticas sociais que vão dar sentido e continuidade às estruturas.

O Estado é a principal instituição, e, dentro dessa dinâmica, está conectado a uma série de outras instituições que dele dependem diretamente. Essas instituições estão submetidas a um aparelhamento, em determinadas fases ideológicas. As escolas, por exemplo, têm essa relação direta com o Estado, sendo pressionadas e pressionando, num constante movimento de aproximação e afastamento. É evidente que exista autonomia; no entanto, o controle estatal também é irrefutável. O Estado, assim, é o resultado das condições estruturais da sociedade.

O racismo é institucional, mas antes de tudo é estrutural. É do arcabouço social a divisão racial, assim como a desigualdade é estrutural, e as instituições reproduzem a prática que leva à desigualdade.

Essa diferenciação é importante, para nós não acharmos que o fim do racismo está na reforma das instituições. Nesse sentido o palestrante adverte que há indivíduos que acham que o racismo se resolve com a política de cotas. A política de cotas não acaba com o racismo. O racismo tem outras bases estruturais.

Como bem adverte Sílvio Almeida, essa questão racial é histórica, e por ser histórica, pode ser superada. Nesse sentido, entendo que em 2012<sup>8</sup>, poderia se pensar em avanços.

<sup>7</sup> Doutora em Serviço Social pela PUC-Rio.

<sup>8</sup> A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, dispôs sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e deu outras providências.

No entanto, por ser histórico, parece que regredimos. Na realidade, como salientava o ministro Marco Aurélio Melo<sup>9</sup>: “Vivemos tempos sombrios”.

João Carlos Peixe<sup>10</sup> já em 2011, isto é, antes da Lei nº 12.711/2012, tratava do sistema de cotas; ao abordar as políticas de ação afirmativa, trouxe as contribuições da obra de Robert Castel (2007), “Discriminação Negativa – Cidadãos ou autóctones?”.

Castel (2007) escreve esse livro preocupado com os atos de vandalismo ocorridos em Paris no ano de 2005, conhecidos como a “revolta dos jovens franceses do subúrbio” (ou “la banlieue s’exprime” ou “a periferia se expressa”), momento em que jovens moradores de zonas periféricas iniciaram episódios de violência em toda a cidade de Paris. Ressalta-se que a periferia parisiense era e é habitada por imigrantes e pela segunda e terceira gerações de filhos de imigrantes já naturalizados ou nacionalmente legalizados, na forma das leis de migração francesas.

Segundo Peixe (2011), Robert Castel (2007) entende que a república francesa não é exatamente uma república quando se trata da inclusão efetiva desses atores, que segundo a corrente conservadora e fascista francesa, nem atores são, pois “acumulam uma série de contra-performances sociais” (Castel, 2007, p. 10). Vivenciando a precariedade, a economia informal e, por vezes, a delinquência, para o autor, ser discriminado negativamente representa estar associado a um estigma, que os transforma em símbolos da inutilidade social e da periculosidade. Assim, Robert Castel determina que os acontecimentos de 2005 evidenciam o lugar que a discriminação etno-racial ainda ocupa na sociedade francesa, não obstante os avanços da sua Constituição de 4 de outubro de 1958, em relação ao passado colonialista da nação.

Ao buscar apoio nas teorias de Castel (2007), Peixe (2011) compreende que os conceitos utilizados pelo autor francês podem ser aplicados para o entendimento de determinados mecanismos estigmatizantes da sociedade brasileira, certamente com as ressalvas necessárias aplicadas às disparidades nacionais.

No caso francês, apesar dos estigmas, é fato que as populações das periferias contam com proteções contra riscos sociais — como acidentes, doenças, ausência total de recursos. Já no Brasil há um déficit histórico no que se conceitua como cidadania social. Castel (2007) destaca a obtenção da cidadania social como ponto importante da sociedade francesa, embora ainda não alcançado em muitos países, como o Brasil.

Assim, apesar das diferenças históricas, a convergência de semelhanças das situações segregacionais, tanto lá como cá, evidenciam o estigma de determinadas minorias. Nas duas nações constatamos a ocorrência da discriminação negativa, operando em contextos onde o acesso ao trabalho e ao conseqüente consumo é extremamente desigual.

Peixe (2011) afirmava que o Brasil desenhava uma curva de “tendência, positiva ascendente, de acúmulo de direitos positivados com o intuito de permitir a diminuição das desigualdades de oportunidade que assolavam e sempre assolaram a ampla maioria da população negra e pauperizada desse país”.

Sobre o caminhar da Lei que insere a “Política de Cotas” raciais para ingresso em universidades públicas no Brasil, além das políticas subjacentes de permanência, apontamos

<sup>9</sup> Ministro aposentado do Supremo Tribunal Federal.

<sup>10</sup> Doutorando em Serviço Social pela PUC-Rio.

que em 2017 as taxas relativas à população negra com nível superior completo no Brasil “ainda eram 55% e 51% das taxas dos jovens brancos, considerando-se, respectivamente, pardos e pretos”. A despeito de maior inserção da população negra no ensino superior nos últimos anos, esse incremento, todavia, é marcado por certa extemporaneidade em relação ao fluxo de estudo considerado adequado. Apreciando apenas os novos alunos em 2017, a tendência de mudança do perfil das pessoas que frequentavam nível superior se confirma.

Em 2017, a população negra correspondia ainda a apenas 32% das pessoas com ensino superior concluído, em contraste com 55,4% de participação na população total. Embora tenham elevado a participação recente, mulheres negras com ensino superior completo ainda são praticamente metade do contingente de mulheres brancas nessa condição.

No presente ano, foi promulgada a Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que dispõe sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.

Segundo a relatora da Lei, deputada federal Maria do Rosário, a justificativa para sua criação deve ser destacada, *in verbis*:

A política de reserva de vagas mostrou ser uma eficiente política de ação afirmativa destinada aos estudantes que buscam ingressar nas instituições federais de ensino. Ao garantir vagas para estudantes pretos, pardos, indígenas, pessoas com deficiência, bem como daqueles que cursaram o ensino médio em escolas públicas, a Lei nº 12.711/2012 não fez apenas justiça social, realizou o sonho de milhares de brasileiros que sempre sonharam com educação pública, gratuita e de qualidade garantidas pelas instituições federais de ensino.

Nesse diapasão, vale mencionar que diversos estudos<sup>11</sup> atestam o bom desempenho dos estudantes que ingressam nas instituições federais de ensino pela reserva de vagas criadas pela Lei nº 12.711/2012. Ainda assim, a presente proposição visa aperfeiçoar um aspecto importante da legislação em exame. Sabe-se que muitos estudantes enfrentam dificuldades financeiras durante a realização do seu curso, de modo que se procurou na alteração do Art. 7º ora proposto, consolidar-se o direito ao serviço de assistência estudantil como política complementar à reserva de vagas. Não basta garantir o acesso, é preciso também garantir-se condições suficientes para uma boa realização do curso.

Em todo o caso, o objetivo fundamental dessa lei é evitar retrocessos. A Lei 12.711/2012 quando aprovada estabeleceu sua revisão após dez anos de sua publicação. Apesar do sucesso apresentado pela lei em tornar diverso e plural o ingresso nas instituições federais de ensino, ainda não é chegado o momento de revisar-se a lei no período inicialmente previsto. Assim, considerando que as nefastas

<sup>11</sup> Como exemplo, citamos o seguinte estudo: Desempenho acadêmico e o sistema de cotas no ensino superior: evidência empírica com dados da Universidade Federal da Bahia (Cavalcanti et al., 2019).

consequências da escravidão, do racismo estrutural em nosso país é preciso tornar permanente a reserva de vagas nas instituições mencionadas. Ressalve-se que a política de reserva de vagas é uma, das várias políticas que precisam ser tomadas, para se efetivar a redução de desigualdades em nosso país. Em outras palavras, o Brasil precisa implementar diversas medidas, reformas, para se tornar um país mais justo para poder realizar as promessas insculpidas no texto constitucional de 1988.

Enquanto não conseguir concretizar tais medidas, tais como uma justa reforma tributária (que tribute mais os mais ricos, e menos os mais pobres) uma reforma urbana (que garanta moradia e cidades mais humanas para todos), uma reforma agrária, salários justos e a reversão da precarização dos direitos trabalhistas, não poderá este país sequer sonhar em rever a reserva de vagas. Ainda há muito a ser feito para a construção de um país mais fraterno, justo e solidário. E preservar as reservas de vagas faz parte dessa missão civilizatória que a Constituição de 1988 se propôs.

O racismo é um processo em que as condições de desigualdade racial são reproduzidas social e historicamente, política e economicamente, sendo a educação, a partir dos projetos e processos educacionais, parte na manutenção do racismo.

## 2.6 O racismo e o Direito

O art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 é cristalino, vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Há de se combinar tal dispositivo constitucional com o art. 3º, incisos III e IV da mesma Carta, que tem a seguinte dicção:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Observando tais dispositivos normativos, tenho a convicção de que minha percepção quanto ao critério ontológico da Constituição estudado em Direito Constitucional I, no início da faculdade, está dado.

A classificação constitucional em seu critério ontológico, desenvolvido por Karl Loewenstein<sup>12</sup>, classifica as constituições em: normativa, nominal ou semântica. *Normativa* é a que tem plena correspondência com a realidade, ou seja, é uma constituição efetiva; organiza o Estado e delimita o poder tal como prevê, e os direitos fundamentais são garantidos. Exemplo: a Constituição alemã.

Já uma constituição *nominal* é aquela que não tem plena correspondência com a realidade, e, apesar de pretender organizar o Estado, delimitar o poder e instituir os direitos dos indivíduos, não tem efetividade prática. *Semântica* é aquela em que sequer se tenta limitar o poder, organizar o Estado ou instituir os direitos dos indivíduos; são constituições outorgadas.

Na cadeira de Direito Constitucional I aprende-se que a Constituição do Brasil é normativa, isto é, que tem plena correspondência com a realidade. No entanto, sempre defendi, e continuo com esse posicionamento, de que a Constituição do Brasil nunca teve essa característica. Na realidade, a Lei Maior brasileira é nominal, haja vista que a sua efetividade, na prática, está distante de ser plena.

Como bem adverte Saul Tourinho Leal (2013) ao comentar a Constituição do Quênia em seu art. 27 (6)<sup>13</sup>, *in verbis*:

O Estado queniano deve tomar medidas legislativas e de outra natureza, inclusive programas de ação afirmativa e políticas destinadas à reparação de qualquer desvantagem sofrida por pessoas ou grupos devido à discriminação passada (Leal, 2013, p. 102).

Como podemos ver, no Quênia as ações afirmativas têm expressa previsão constitucional, diferentemente do que ocorre na Constituição do Brasil.

Outro aspecto é quanto ao ramo do Direito Tributário.

Fica evidenciado que, se mantida a mesma arquitetura fiscal no Brasil, o racismo continuará violentamente vigente. Isso porque as pessoas que mais pagam tributos no país, proporcionalmente, são as mais pobres. E esses indivíduos se encontram cativos dessa situação econômica desfavorável, inclusive, porque pagam tributos de maneira desproporcional, e é por isso que riqueza e pobreza se perpetuam. Note-se que, ao contrário dos pobres, os ricos têm acesso a uma série de informações e possibilidades de não pagar tributo.

Na realidade, conforme adverte Maria Tereza Aina Sadek: “o direito de acesso à justiça não significa apenas recurso ao Poder Judiciário sempre que um direito seja ameaçado”.

A partir da questão de efetividade e acesso à Justiça, Sadek (2014) afirma que:

Assim, ainda que do ponto de vista da legalidade, desde 1988, um amplo

<sup>12</sup> Filósofo e político germânico, sendo uma das personalidades mais significativas para o Constitucionalismo no século XX.

<sup>13</sup> Art. 27, (6) da Constituição do Quênia: “To give full effect to the realisation of the rights guaranteed under this article, the State shall take legislative and other measures, including affirmative action programmes and policies designed to redress any disadvantage suffered by individuals or groups because of past discrimination.”

rol de direitos esteja reconhecido, dificilmente se poderia dizer que a vivência de direitos seja minimamente igualitária ou compartilhada por todos. Ao contrário, transcorridas quase três décadas da vigência da Constituição de 1988, são, ainda hoje, significativas as barreiras e as dificuldades para a realização dos direitos e, em decorrência, há obstáculos na construção da cidadania (2014, p. 57).

Assim sendo, observamos o relatório feito pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública de 2020<sup>14</sup>: dois a cada três presos no Brasil são negros. Esse perfil é o mesmo nos homicídios: oito a cada dez pessoas mortas pela polícia em 2019 eram negras.

José Murilo de Carvalho já em 2005 elaborou um diagnóstico dessas características:

[...] a justiça entre nós, no sentido de garantia de direitos, existe apenas para pequena minoria de doutores. Ela é inacessível à multidão dos crentes e macumbeiros, isto é, à grande maioria dos brasileiros. Para eles, existe o Código Penal, não o Código Civil, assim como para os doutores existe apenas o Código Civil (2005, p. 286).

Para Silvio Almeida: “O direito é fundamental para todos os horrores que nós assistimos no mundo”. Não existe racismo e raça sem Direito.

### 3. Considerações finais

Como visto, raça é história, é poder. Tratar de política é tratar de poder, é falar de conflito. Assim, todas as grandes transformações que ocorrem sob a rubrica da “raça” têm que ser entendidas como parte da resistência daqueles que são violentados o tempo todo por conta da sua condição racial. Se não, não se teria o sistema de cotas hoje.

No entanto, a sociedade silencia a relação racial, naturalizamos o racismo de tal modo que não aparece como um problema. E quando transparece, se mostra como uma atitude externa àquilo que os indivíduos querem fazer, não como um comportamento que está completamente relacionado àquilo que estamos fazendo há muito tempo.

O racismo é o conflito. E devemos entender a educação como parte do conflito. Ao fazer isso, indivíduos são perseguidos. Exemplo disso é o caso de Anísio Teixeira, que foi assassinado.

Ao tratar dessa questão, recordamos de Nicolau Maquiavel ao tratar dos conflitos. Rodrigo Mello adverte que Maquiavel considera os conflitos como fator causal do aperfeiçoamento das instituições políticas e, portanto, força-motriz de alargamento das liberdades.

Assim, o cerne do republicanismo maquiaveliano reside no estabelecimento de um circuito no qual os conflitos resultariam em boas leis e estas, por sua vez, resultariam na ampliação da liberdade. Nesse sentido, Quentin Skinner inclina-se a ver em Maquiavel o apelo a certa ordem institucional que seja capaz de conter, ou no mínimo neutralizar,

<sup>14</sup> DOIS a cada três presos são negros. Carta Capital, São Paulo, 19 out. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/dois-a-cada-tres-presos-sao-negros-no-brasil-aponta-relatorio/>. Acesso em: 31 dez. 2023.

os riscos da degeneração dos conflitos em tendências à corrupção. Assim, repousa sobre os ordenamentos constitucionais da república a dupla e complementar função de conter os comportamentos corruptos e de induzir a comportamentos virtuosos advindos de um conflito bem compreendido.

Silvio Almeida adverte que é necessária a transformação; porém, esta não se dá pelos métodos educacionais esquadrihados. As grandes mudanças são políticas; é pensar e viver num horizonte de sociedade bem diferente do atual, em que se apliquem novos métodos educacionais. A educação é fundamental, é importante inclusive para desmontar o sistema em que vivemos, mas desde que entendamos o contexto em que estamos mergulhados, no qual somos parte do problema, ou seja, nós não vamos chegar com uma força externa para resolver um problema que não é nosso. O problema também é nosso, porque precisamos nos transformar.

É dessas lutas que surgem as políticas públicas focalizadas na reparação de amplo contingente historicamente alijado do escopo dos direitos sociais, componentes da cidadania plena. O Estado democrático de direito é uma conquista; como afiança Carlos Nelson Coutinho (2000), podemos afirmar que a democracia é um sistema de governo do povo para o povo. Essa conquista não é burguesa, mas sim da classe trabalhadora.

Ao determinarmos ser fundamental equalizar a ocupação dos bancos nas universidades e instituições de ensino superior no Brasil, estamos falando de fazer valer usufruto do direito cidadão implícito na Constituição Federal de 1988 nesse país.

A cultura nacional brasileira, em sua definição antropológica, assimilou secularmente a naturalização de uma sociabilidade eminentemente negatizada pelo racismo em suas entranhas civilizatórias. Seria então a barbárie maquiada por uma pseudocivilização posta em camadas, estando na base dessa estrutura o povo negro como fundação dessa sociedade, base retida e detida em sua subversividade desumana. A cultura terá então, por via do Direito e das garantias de vida digna à raça humana, o papel de subverter esse escândalo humanitário, contudo, para isso dependerá da manutenção histórica desse arcabouço de direitos que modernamente tem sido acessado pelo povo negro. A raça de que falamos neste artigo é a raça humana.

## Referências bibliográficas

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* 1. ed. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras

providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 19 dez. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023*. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm). Acesso em: 19 dez. 2023.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

CASTEL, Robert. *A discriminação negativa: cidadãos ou autóctones?* Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CAVALCANTI, Ivanessa Thaianne do Nascimento; ANDRADE, Cláudia Sá Malbouisson; TIRYAKI, Gisele Ferreira; COSTA, Lilia Carolina Carneiro. Desempenho acadêmico e o sistema de cotas no ensino superior: evidência empírica com dados da Universidade Federal da Bahia. *Revista Avaliação*, Campinas; Sorocaba, SP, v. 24, n. 1, p. 305-327, mar. 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/332852471\\_Desempenho\\_academico\\_e\\_o\\_sistema\\_de\\_cotas\\_no\\_ensino\\_superior\\_evidencia\\_empirica\\_com\\_dados\\_da\\_Universidade\\_Federal\\_da\\_Bahia/fulltext/5cccfffb458515712e90359b/Desempenho-academico-e-o-sistema-de-cotas-no-ensino-superior-evidencia-empirica-com-dados-da-Universidade-Federal-da-Bahia.pdf](https://www.researchgate.net/publication/332852471_Desempenho_academico_e_o_sistema_de_cotas_no_ensino_superior_evidencia_empirica_com_dados_da_Universidade_Federal_da_Bahia/fulltext/5cccfffb458515712e90359b/Desempenho-academico-e-o-sistema-de-cotas-no-ensino-superior-evidencia-empirica-com-dados-da-Universidade-Federal-da-Bahia.pdf). Acesso em: 19 dez. 2023.

COUTINHO, Carlos Nelson. *Gramsci e a sociedade civil*. Resenha da obra de: SAMERARO, Giovanni. Gramsci e a sociedade civil. Petrópolis: Vozes, 1999. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/coutinho/2000/mes/sociedade.htm>. Acesso em: 19 dez. 2023.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de Amefricanidade. *Revista Tempo Brasileiro*, Rio de Janeiro, 92/93, p. 69-82, jan.-jun., 1988.

LEAL, Saul Tourinho. *Katiba - Vivendo o sonho do Quênia: o constitucionalismo da esperança na África contemporânea*. Niterói: Impetus, 2013.

MAQUIAVEL, Nicolau. *Discursos sobre a primeira década de Tito Lívio*. Brasília: Editora UNB, 1978.

MELLO, Rodrigo. Conflito, Instituições e Liberdade em Maquiavel. *CSONline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, Juiz de Fora, v. 1, p. 26-51, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

PEIXE, João Carlos Mendonça Didier Silva. Brasil: Políticas de Ação Afirmativa acesso à universidade. *In*: SEXTO ENCONTRO NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL, Vitória, 2011.

PIRES, Thula. Direitos humanos e América Latina: Por uma crítica americana ao colonialismo jurídico. *Lasa Forum*, Latin American Studies Association, Pittsburgh, Estados Unidos da América, v. 50, p. 69-74, 2019.

QUÊNIA. *Constitution of Kenya - Published by the National Council for Law Reporting with the Authority of the Attorney-General*. Disponível em: [www.kenyalaw.org:8181/exist/rest/db/kenyalaw/Kenya/The%20Constitution%20of%20Kenya/docs/ConstitutionofKenya%202010.pdf](http://www.kenyalaw.org:8181/exist/rest/db/kenyalaw/Kenya/The%20Constitution%20of%20Kenya/docs/ConstitutionofKenya%202010.pdf). Acesso em: 31 dez. 2023.

SADEK, Maria Tereza. Acesso à Justiça: um direito e seus obstáculos. *Revista USP*, São Paulo, v. 93, p. 55-66, 2014.

SALVADOR, Andrea Clapp. Políticas de Reconhecimento x Políticas de Redistribuição? Um Dilema Contemporâneo. *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, PUC-Rio, v. 23, p. 136-153, 2010.

# Equidade racial na magistratura a partir da Resolução nº 203/2015 do CNJ: utopia ou realidade?

Danilo Martins Gonçalves<sup>1</sup>

## 1. Introdução

Eu anseio por ser reconhecido como um indivíduo, mas essa forma de libertação só poderá ser alcançada quando as práticas culturais e materiais não mais operarem de forma aberta ou encoberta para reproduzir o privilégio branco e a opressão negra. (Moreira, 2017, p. 399).

Os impactos de um período escravocrata brasileiro por quase 4 séculos influenciaram de forma profunda as relações subjetivas, institucionais e estruturais em relação à população negra (Almeida, 2019). Dentro desse panorama nacional, é introjetada no imaginário social a aceitação da pobreza e da situação de vulnerabilidade atreladas à raça (Herculano, 2006), principalmente à negra, maior grupo étnico do país (IBGE, 2022). A naturalização de tais diferenças permite uma série de desigualdades, inclusive dentro do Poder Judiciário.

Outrossim, entende-se que a subjugação do povo negro não se limitou ao período da escravidão. O racismo se tornou regra da sociedade, não só brasileira, ditando os costumes sociais, culturais e políticos. Em vista disso, um quadro de profundas desigualdades foi instaurado, como a inclusão dessa minoria em trabalhos improdutivos, com menor poder aquisitivo, e, principalmente a naturalização da pobreza como uma condição biológica inerente a tal grupo étnico (Almeida, 2019).

A partir do entendimento dessas desigualdades e da necessidade de combatê-las, foi criada a Resolução nº 203/2015 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a qual determina a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para negros(as) em cargos efetivos e da magistratura, aplicável quando há três ou mais vagas. Os candidatos concorrem tanto às vagas reservadas quanto às de ampla concorrência, e também podem competir pelas vagas destinadas para pessoas com deficiência. A normativa está em conformidade com a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e seu prazo de vigência é até o ano de 2024.

No entanto, muitos empecilhos se evidenciam para a aplicação plena dessa resolução, como o exercício do racismo estrutural e a manutenção de certos mitos. Desse modo, é válida a análise de fatores sociais, históricos e culturais que impedem que a

<sup>1</sup> Graduando em Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF).

equidade racial seja alcançada em todos os órgãos do Poder Judiciário e, enfim, tornar-se uma realidade.

## 2. Metodologia

Dentre os métodos de pesquisa qualitativo e quantitativo, a leitura de autores e dados referentes ao tema foi essencial para a confecção da pesquisa.

Nesse viés, o trabalho parte de enfoques jurídico, histórico e sociológico, tendo como base e forte influência teórico-metodológica a Resolução nº 203/2015 e a *Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário*, ambas de iniciativa do CNJ.

Outrossim, também foram relevantes os estudos da doutora em Sociologia pela Universidade Federal Fluminense Selene Herculano; do mestre em Direito pela Fundação Getúlio Vargas Diego Alvarino Britto; da doutora em Psicologia pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo Cida Bento; do doutor em Direito pela Universidade de São Paulo Silvio Luiz de Almeida; e da mestra em História pela Fundação Getúlio Vargas Vanessa de Araújo Andrade.

Através das leituras acima referenciadas e, claro, dentre as demais creditadas no final do presente trabalho, foi possível refletir de forma mais profunda a respeito do tema aqui proposto. Partimos então da ideia inicial para um aprofundamento teórico necessário, sobretudo quando se pensa em temas tão sensíveis e que impactam diretamente na vida de inúmeros indivíduos dia após dia.

## 3. Raça, racismo estrutural e equidade

A crença compartilhada de que uma atividade legislativa “neutra” ofereceria o caminho para promoção de uma sociedade equitativa, justa e democrática transformou-se em uma “verdade” bastante eficiente para legitimar uma realidade desigual e racialmente seletiva (Pires, 2018, p. 73).

De início, cabe relatar que o conceito de raça utilizado no Brasil advém de uma construção social. Tal construto não é regido a partir de critérios biológicos ou até mesmo genéticos, uma vez que é utilizado como demarcador social (Silva; Pires, 2015). No Brasil, a raça se torna um propulsor de múltiplas desigualdades perpetradas tanto pelo Estado, como por instituições privadas e pela sociedade, haja vista o tamanho histórico de opressões à comunidade negra em toda formação do Estado brasileiro. Essa conjuntura deixou como legado para a população negra uma série de barreiras que a impedem de exercer uma igualdade plena, destinando aos brancos a hegemonia e uma exuberância de privilégios.

A partir da semiótica do negro — traduzido no imaginário social como naturalmente indesejável, inumano, bestializado (Kilomba, 2020) —, há muito impregnada na sociedade brasileira, são impostas uma série de desvantagens estruturais a essa população. O racismo, portanto, é uma tecnologia utilizada para promover a desumanização das pessoas negras e, em contraponto, criar privilégios e vantagens sociais aos que compõem o grupo racial hegemônico nesse país.

162 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

Tal tecnologia se ramifica no ordenamento normativo, institucional, histórico, político e estrutural, visando a garantir esse padrão de hegemonia (Silva; Pires, 2015). Por esse motivo, é vital o seu enfrentamento, inclusive pelo sistema de justiça. Nesse sentido, o doutor em Direito e atual ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania, Silvio Luiz de Almeida leciona:

Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo e aos racistas. Consciente de que o racismo é parte da estrutura social e, por isso, não necessita de intenção para se manifestar, por mais que calar-se diante do racismo não faça do indivíduo moral e/ou juridicamente culpado ou responsável, certamente o silêncio o torna ética e politicamente responsável pela manutenção do racismo. A mudança da sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas (2019, p. 36).

Diante da necessidade de tal combate, conceitos como o de equidade surgem a fim de dirimir as desigualdades tão enraizadas no cenário nacional. A partir do conceito disseminado pelo filósofo Aristóteles, que designa proporcionalidade e equilíbrio entre os extremos (Teixeira, 2012), certas políticas públicas são definidas objetivando dar às minorias étnico-raciais, sobretudo ao negro, acesso às mesmas oportunidades que os brancos, com o objetivo de proporcionar uma equidade racial.

Demonstrando a concordância com essa lógica aristotélica, merece atenção a promulgação no Brasil da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial em 1969 (Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro), que em seu artigo 2º preceitua:

2. Os Estados-Partes adotarão<sup>2</sup>, se as circunstâncias assim o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, medidas especiais e concretas para assegurar adequadamente o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a esses grupos com o propósito de garantir-lhes, em igualdade de condições, o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.

Essas medidas não poderão, em hipótese alguma, ter o escopo de conservar direitos desiguais ou diferenciados para os diversos grupos raciais depois de alcançados os objetivos perseguidos.

Da mesma forma, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.888, de 20 de julho de 2010) determina:

---

<sup>2</sup> O texto do Decreto que promulgou a Convenção no Brasil tem pequenas divergências em relação à tradução oficial atual disponível no sítio da Organização das Nações Unidas.

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

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

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

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

É nesse contexto, a partir do entendimento de que a população com maior déficit educacional e social é a preta, o Conselho Nacional de Justiça, a partir da Resolução nº 203/2015, passou a reservar o percentual mínimo de 20% de vagas aos negros oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura, a fim de gerar maior equidade racial no Judiciário.

## 4. A desconstrução dos mitos

### *Prevenção*

Pai médico, mãe advogada. Filho único, escola particular, aula de inglês e alemão. Roupa de marca, tênis colorido, o último smartphone. Fone de ouvido profissional, desses que as celebridades exibem. Cabelo bem cortado, perfume, óculos de sol. Bom gosto de quem usa o que é bonito, sem se importar se é caro ou barato. E todo fim de tarde, quando andava pelo calçadão, quem vinha da outra mão mudava a calçada (Santana, 2023, p. 93).

De fato, os impactos do período escravocrata brasileiro por quase 4 séculos influenciaram de forma profunda as relações subjetivas, institucionais e estruturais em relação à população negra (Almeida, 2019). Os indicadores atuais apontam uma realidade extremamente desigual para tal minoria.

Outrossim, entende-se que a subjugação do povo negro não se delimitou apenas ao período da escravidão. O racismo se tornou regra da sociedade brasileira, ditando os costumes sociais, culturais e políticos, e um quadro de profundas desigualdades foi instaurado, como a naturalização da pobreza como uma condição biológica inerente a tal grupo étnico (Almeida, 2019).

Entretanto, apesar de tais fatos históricos, mitos são propagados no intuito de desvincular tal legado infame, como o da democracia racial e o da meritocracia.

A presença durante décadas, no campo das ciências sociais do chamado “mito da democracia racial” servia para negligenciar o racismo entranhado na sociedade brasileira (Silva, 2003). Esse construto pregava a ausência de conflitos raciais, sob o argumento que o Brasil é um país miscigenado, não havendo distinção entre raças. Sob essa perspectiva, o Brasil é tido como um paraíso racial, no qual o critério de raça/étnico não é relevante para definir as chances de qualquer indivíduo em ascender e muito menos ser violentado (Bernardino, 2002).

Com base na noção desacertada de igualdade dos indivíduos, não foram dadas as devidas importâncias às violações seculares que não se extinguiram pós-abolição, haja vista que, sob tal ótica, o racismo no Brasil não existe. Entretanto, conforme revelado no conto *Prevenção*, da escritora Bianca Santana (2023), o preconceito racial não é dissociado do corpo negro nem mesmo com a sua ascensão social e econômica. Tampouco a ideia de miscigenação extingue o racismo.

Por outro lado, a adoção de uma mentalidade meritocrática, que prega que cada pessoa é responsável pelo lugar em que ocupa na sociedade a partir de seu desempenho escolar, universitário e profissional (Bento, 2022), torna-se um outro empecilho para a promoção da equidade racial no Judiciário. Tal mito desconsidera que essas capacidades de ascensão (ou não) têm intrínsecas relações com a história social do grupo étnico a que o indivíduo pertence e o contexto em que está inserido (Bento, 2022). Prova disso é que, mesmo correspondendo a quase 56%<sup>3</sup> do total da população brasileira (IBGE, 2022), os negros perfazem apenas 12,8% dos magistrados, em comparação com 85,9% dos magistrados que se declaram brancos, conforme a *Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário*<sup>4</sup> realizada pelo CNJ no mesmo ano.

É válido destacar, ainda, que esse mérito não parte de um prisma apenas individual, mas é coletivo e histórico, haja vista que a população com maior nível de vulnerabilidade social no país é a negra (IBGE, 2022). Nesse sentido, conforme expõe o escritor Daniel Markovits:

[...] meritocracia pretende justificar as desigualdades que produz e criar uma elite que se considera trabalhadora e virtuosa. Esta elite se beneficia das enormes desigualdades em investimentos educacionais e se esforça para oferecer as mesmas oportunidades educacionais aos filhos, passando os privilégios de uma geração à outra, o que vai impactar melhores oportunidades de trabalho e de salários para este grupo. Ruim para os pobres, mas também aprisionadora da elite, que tem que lutar cada vez mais para chegar e se manter no topo, criando diferentes ressentimentos de ambos os lados, capitalizados pelos governos populistas. (Markovits *apud* Bento, 2022, p. 20-21)

<sup>3</sup> Conheça o Brasil – População – Cor ou raça. Disponível em: [https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raça.html#:~:text=A%20pesquisa%20revelou%20ainda%20que,1%20mil\)%20se%20declararam%20amarelas](https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raça.html#:~:text=A%20pesquisa%20revelou%20ainda%20que,1%20mil)%20se%20declararam%20amarelas). Acesso em: 5 jan. 2024.

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf#page=57>. Acesso em: 5 jan. 2024.

Dessa forma, o ideal meritocrático, desconsidera diversas condições a que o negro está submetido na sociedade brasileira, uma vez que para conseguir alcançar o tão sonhado mérito, necessita suportar o racismo em suas múltiplas facetas: política, econômica e psicológica (Almeida, 2019).

## 5. Cota não é esmola

Experimenta nascer preto, pobre na comunidade  
‘Cê vai ver como são diferentes as oportunidades  
E nem venha me dizer que isso é vitimismo  
Não bota a culpa em mim para encobrir o seu racismo!  
(COTA [...], 2017).

Diante de todo o quadro exposto, as políticas de ações afirmativas, tal como a Resolução nº 203/2015 do CNJ, surgem como mecanismos de mudança, com vista a subverter a lógica discriminatória de certos processos institucionais, e de gerar uma maior representatividade (Almeida, 2019). Todavia, mesmo com o fito de proporcionar equidade racial em uma das mais importantes carreiras da Administração Pública — a magistratura —, a aplicabilidade da Resolução ainda encontra certa resistência.

A Resolução CNJ nº 203/2015 determina a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para negros(as) em cargos efetivos e de ingresso na magistratura, aplicável quando há três ou mais vagas. Os candidatos concorrem tanto às vagas reservadas quanto às de ampla concorrência, e também podem competir pelas vagas destinadas para pessoas com deficiência. Em vista disso, a normativa está em conformidade com a Lei nº 12.990/2014, e seu prazo de vigência é até o ano de 2024.

Entretanto, conforme revelado pela *Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário*, já referida, a temática da diversidade e da (des)igualdade racial ainda não faz parte do cotidiano de todos os órgãos judiciários, muitos dos quais não incluem em seus registros de atividades cursos, campanhas e ações formativas voltadas à temática racial, dificultando o alcance da Resolução, e, por consequência, a equidade racial no Judiciário.

Diversos tribunais apresentam disparidades entre o número de magistrados negros e brancos. Entre os 48 tribunais analisados (11 com dados indisponíveis dos 59, sendo 27 Tribunais de Justiça estaduais, 24 Tribunais Regionais do Trabalho, 5 Tribunais Regionais Federais e 3 Tribunais de Justiça Militar) analisados em relação à magistratura, 36 têm déficit no percentual de cotas (75%) e apenas 12 alcançaram a equidade racial (CNJ, 2022).

A projeção apresentada na pesquisa realizada pelo CNJ (2022) indica que a equivalência racial para o cargo de magistratura será atingida entre os anos de 2056 e 2059. Desse modo, a problemática racial permanece e se agrava, pois a ausência de pluralidade do Judiciário, mesmo a partir da implementação de ferramentas como as cotas previstas na Resolução nº 203/2015 do CNJ, impossibilita o alcance da equidade racial.

## 6. A herança que queremos

Brasil, meu nego  
Deixa eu te contar  
A história que a história não conta  
O avesso do mesmo lugar  
Na luta é que a gente se encontra  
Brasil, meu denço  
A mangueira chegou  
Com versos que o livro apagou  
Desde 1500  
Tem mais invasão do que descobrimento  
Tem sangue retinto pisado  
Atrás do herói emoldurado  
Mulheres, tamoios, mulatos  
Eu quero um país que não está no retrato<sup>5</sup>

É fato notório que os pretos pertencem às classes sociais mais baixas do país (IBGE, 2022). O perfil de pessoas que estão em cargos de comando e poder no Brasil é, em sua maioria, masculino e branco (Bento, 2022). Isso implica um imaginário social no qual a figura do negro está muito mais atrelada aos cargos de subordinação do que de comando e poder, como o de magistrado.

A propósito, a psicóloga Cida Bento (2022) aponta que:

Em sociedades desfiguradas pela herança do racismo, a preferência de um mesmo perfil de pessoas para os lugares de comando e decisão nas instituições financeiras, de educação e saúde, segurança etc, precariza a condição de vida da população negra, gerando desemprego e subemprego, a sobrerrepresentação da população negra em situação de pobreza, os altos índices de evasão escolar e mal desempenho do alunado negro e os elevados percentuais de vítimas negras da violência policial (2022, p. 76).

Logo, é vital a promoção de campanhas e ações formativas como mecanismo para a incorporação de uma política de equidade racial que amplie e potencialize o texto da Resolução em questão (CNJ, 2022), para que a imagem do preto não seja apenas a do subalterno, mas a do líder, revertendo essa herança escravocrata.

## 7. Considerações finais

O intuito deste trabalho foi expor a profunda relação entre a baixa efetividade da Resolução nº 203/2015 do CNJ com o racismo estrutural e equidade racial, evidenciando empecilhos que impedem a sua aplicação de forma plena. A utilização da raça como

<sup>5</sup> DOMÊNICO *et al.* *História pra ninar gente grande*. Samba-enredo 2019 da Escola de Samba Estação Primeira de Mangueira. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/mangueira/samba-enredo-2019-historias-para-ninar-gente-grande.html>. Acesso em: 23 set. 2023.

marcador social e, principalmente, do racismo como uma tecnologia de poder, são fatores que possibilitam uma série de desigualdades políticas, normativas e estruturais para a população negra, subjugada pela classe hegemônica: a branca.

Ademais, os impactos do racismo estrutural refletem de forma visceral na efetivação da equidade racial na magistratura, objetivada pela Resolução nº 203 do CNJ. Por isso, faz-se necessária a análise desse tema, uma vez que, a partir de práticas antirracistas institucionais, uma série de violências e heranças perpetradas pelo racismo podem ser neutralizadas. Desse modo, propõe-se a extensão do prazo de vigência de tal Resolução — que se extingue no ano de 2024 — e a inclusão de outras políticas de cunho antirracista nos órgãos do Judiciário, como seminários, valorização da representatividade e demais atividades, de modo que a justiça racial possa ser feita.

## 8. Referências bibliográficas

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.

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

BERNARDINO, Joaze. Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos*, Rio de Janeiro, v. 24, p. 247-273, 2002.

BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html). Acesso em: 5 jan. 2024.

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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/12288.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/12990.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poderjudiciario-150921.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015*. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_203\\_23062015\\_12112015184402.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf). Acesso em: 5 jan. 2024.

168 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

COTA não é esmola. Bia Ferreira. Curitiba: s.n., 2017. 1 vídeo (6 min.). Publicado pelo canal Sofar Latin America. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QcQlaoHajoM>. Acesso em: 5 jan. 2024.

DOMÊNICO, Deivid; MIRANDA; Tomaz; MAMA; BOLA, Marcio; OLIVEIRA, Ronie; FIRMINO, Danilo. *História pra ninar gente grande*. Samba-enredo 2019 da Escola de Samba Estação Primeira de Mangueira. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/mangueira/samba-enredo-2019-historias-para-ninar-gente-grande.html>. Acesso em: 23 set. 2023.

HERCULANO, Selene; PACHECO, Tânia. *Racismo ambiental, o que é isso*. Rio de Janeiro: Projeto Brasil Sustentável e Democrático; Fase, 2006.

IBGE. *Censo 2022*. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: 18 maio 2023.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação - episódios de racismo cotidiano*. Tradução: Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2020.

MARKOVITS, Daniel. *A cilada da meritocracia: como um mito fundamental da sociedade alimenta a desigualdade, destrói a classe média e consome a elite*. Tradução: Renata Guerra. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

MOREIRA, Adilson José. Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica. *Revista de Direito Brasileira*, São Paulo, SP, v. 18, n. 7, p. 393-421, set./dez. 2017.

PIRES, Thula. Racializando o debate sobre direitos humanos. *SUR-Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 15, n. 28, p. 65-75, 2018.

SANTANA, Bianca. *Quando me descobri negra*. São Paulo: Fósforo, 2023.

SILVA, Caroline Lyrio; PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. *Teoria crítica da raça como referencial teórico necessário para pensar a relação entre direito e racismo no Brasil*. Objetivos e metas de desenvolvimento do milênio da ONU: direitos dos conhecimentos. Florianópolis: Conpedi, 2015.

SILVA, Mateus Lôbo de Aquino Moura e. Casa-grande & senzala e o mito da democracia racial. *ANPOCS*, São Paulo, p. 1-24, 2003.

TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. **A equidade na Filosofia do Direito**: apontamentos sobre sua origem aristotélica. *Revista Espaço Acadêmico*, Maringá, PR, v. 11, n. 128, jan. 2012.

# Dificuldades para o combate ao racismo estrutural e suas interfaces com as questões trabalhistas

Clarissa Barbosa de Oliveira<sup>1</sup>

## 1. Introdução

O racismo consiste em uma forma sistemática de discriminação que utiliza a raça como fator ilegítimo de discriminação, manifestando-se por meio de práticas conscientes ou inconscientes amparadas no falso conceito de superioridade racial e que implicam desvantagens para grupos historicamente marginalizados — artigo 1º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial<sup>2</sup>; artigo 1º, parágrafo único, da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 e artigo 1º, IV, da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância<sup>3</sup>, recentemente incorporada com status de emenda constitucional, na forma do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988. Seu combate fundamenta-se no princípio da isonomia, em suas vertentes formal (isonomia perante a lei), material (tratar os desiguais na medida de sua desigualdade) e de reconhecimento (garantia de participação dos grupos vulneráveis na tomada de decisões e na sociedade, de forma geral), o qual é assegurado por instrumentos normativos internacionais (artigos I, II e XIII, Declaração Universal de Direitos Humanos<sup>4</sup>; artigos 17 e 26 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos<sup>5</sup>; artigos 2º e 3º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>6</sup>; art. 11, Convenção Americana de Direitos Humanos<sup>7</sup>; Convenções nº 100<sup>8</sup> e 111<sup>9</sup> da Organização Internacional do Trabalho - OIT) e nacionais (art. 5º, *caput* e X, da Constituição Federal), sendo aplicável às relações privadas com base na eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

No Brasil, o racismo é previsto como crime inafiançável e imprescritível — art. 5º, XLII, da Constituição Federal; art. 323, I, do Código de Processo Penal (Decreto-Lei 3.689, de 3 de outubro de 1941, e Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989). O Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu que o crime de injúria racial (art. 140, § 3º, do Código Penal — Decreto-

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Analista Judiciário da Área Judiciária no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

<sup>2</sup> Nova Iorque, 1966.

<sup>3</sup> Guatemala, 2013; Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.

<sup>4</sup> Paris, 1948.

<sup>5</sup> Nova Iorque, 1966.

<sup>6</sup> Nova Iorque, 1966.

<sup>7</sup> São José (Costa Rica), 1969.

<sup>8</sup> Genebra, 1951. Trata de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

<sup>9</sup> Genebra, 1958. Trata de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) é uma categoria do crime de racismo e, portanto, imprescritível. Ademais, considerando que o viés repressivo não bastaria para o combate ao racismo, o STF, paralelamente, admitiu a constitucionalidade das cotas em universidades públicas (ADPF<sup>10</sup> nº 186 e Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012) e concursos públicos (ADC<sup>11</sup> 41 – Lei 12.990, de 9 de junho de 2014). Tais cotas afiguram-se como exemplos de ações afirmativas, que se caracterizam como medidas transitórias, de cunho legislativo, administrativo ou mesmo privado, que visam a superar a desigualdade que atinge os grupos vulneráveis. No setor privado, os artigos 44, 45 e 46 do Estatuto da Igualdade Racial asseguram a oportunidade de emprego para atores, figurantes e técnicos negros.

Apesar disso, são raras as ações afirmativas que objetivam combater a discriminação racial nas empresas privadas, merecendo destaque o programa de trainee da empresa Magalu, que ofertou vagas apenas a indivíduos negros. A despeito dos entendimentos quanto ao cunho racista do referido programa (“racismo reverso”), certo é que se trata de evidente discriminação positiva, amparada nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal), e constituindo medida necessária para acelerar o alcance da efetiva igualdade racial.

Vale dizer que as medidas de discriminação positiva são essenciais para combater o racismo estrutural, cuja existência no Brasil foi reconhecida inclusive pela Corte Interamericana de Direitos Humanos e que pode ser conceituado como o racismo que está arraigado na sociedade e que considera normais as práticas de discriminação étnica, oriundas de raízes escravocratas do período anterior à Lei Áurea, de 13 de maio de 1888. Tal modalidade de discriminação atinge a vertente da isonomia de reconhecimento e manifesta-se de forma velada, notadamente ao não se verificar a presença de pessoas negras em universidades, na televisão e em altos cargos públicos e privados, considerando a diversidade étnico-racial da população do Brasil.

## **2. Conceitos de *raça*, *racismo*, *preconceito* e *discriminação racial***

Conforme ensinamentos de Silvio de Almeida, a definição de *raça* deve ser compreendida como um conceito político-cultural, não biológico, porquanto é desenvolvido pelas práticas sociais. Nesse sentido, leciona que:

Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da *raça* sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico. Assim, a história da *raça* ou das *raças* é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas (Almeida, 2019, p. 18).

Assim, fora do âmbito socioantropológico, o conceito de *raça* perde o sentido, visto que, em termos biológicos, somente existe uma *raça*, qual seja, a *raça* humana. Tal constatação foi reforçada pelas atrocidades vivenciadas durante a Segunda Guerra Mundial,

<sup>10</sup> Arguição de descumprimento de preceito fundamental.

<sup>11</sup> Ação declaratória de constitucionalidade.

que apenas confirmaram o que já havia sido demonstrado pela antropologia e pela biologia, especialmente a partir do sequenciamento do genoma, quanto à inexistência de diferenças biológicas ou culturais aptas a justificar qualquer tratamento diferenciado entre os seres humanos.

A par disso, como bem pontuado por Silvio de Almeida, “o fato é que a noção de raça ainda é um fator político importante, utilizado para naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários” (2019, p. 22).

Traçado o conceito de raça, é importante diferenciar os termos *racismo*, *preconceito* e *discriminação social*, os quais são diversos, embora guardem relação entre si.

Inicialmente, deve-se considerar que o preconceito se encontra no âmbito interno/ subjetivo de cada pessoa e pode ser conceituado como uma pré-concepção a respeito de um fato, situação ou pessoa, com base em estereótipos. Por outro lado, a discriminação transcende o plano interno e ocorre no campo objetivo por meio de condutas, conscientes ou inconscientes, que culminam na exclusão de grupos historicamente marginalizados. Nessa linha, a discriminação racial consiste na segregação realizada com base em características étnicas.

O racismo, por sua vez, é a discriminação racial de modo sistemático e geral, ou seja, é uma forma recorrente de discriminação que tem a raça como fundamento. Como bem observa o autor:

Apreendido o conceito de raça, já é possível falar de racismo, mas não sem antes diferenciar o racismo de outras categorias que também aparecem associadas à ideia de raça: preconceito e discriminação. Podemos dizer que o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. Embora haja relação entre os conceitos, o racismo difere do preconceito racial e da discriminação racial. O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. Considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus avarentos ou orientais ‘naturalmente’ preparados para as ciências exatas são exemplos de preconceitos (Almeida, 2019, p. 22).

Merece destaque, ainda, o conceito trazido pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, segundo a qual “racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial” (artigo 1º, item 4).

Como bem sintetizado por Filipe Augusto dos Santos Nascimento, partindo de Silvio de Almeida, e ampliando a questão terminológica para além da racial, pode-se falar em:

i) Preconceito: é uma ideia estereotipada de alguém sobre alguém. Quando uma pessoa pensa algo sobre outrem a partir de demarcadores existenciais humanos tais como etnia, nacionalidade, religião, orientação sexual, origem etc., sendo essa pré-compreensão pejorativa e redutora da dignidade daquela outra pessoa humana, haverá preconceito. De todo modo, é algo que está no plano interno do sujeito, podendo até mesmo nem ser manifestado publicamente.

ii) Discriminação: discriminação ocorre quando existem atos materiais concretos para tratar de modo diverso um indivíduo ou um grupo de indivíduos em razão de características pessoais suas. Quando alguém age para segregar alguém ou grupos de pessoas a partir de demarcadores existenciais, haverá discriminação. É algo que transcende o plano interno do sujeito, ganhando manifestação no mundo dos fatos.

iii) Racismo: ocorre quando há discriminação de modo sistemático e geral, especificamente, em razão do aspecto étnico.

iv) Sexismo: ocorre quando há discriminação de modo sistemático e geral, especificamente, em razão do gênero, gerando um tratamento subalternizado do padrão social feminino em relação ao masculino.

v) Intolerância Religiosa: ocorre quando há discriminação de modo sistemático e geral, especificamente, em razão da fé processada por determinadas coletividades, gerando a perseguição de certos grupos religiosos:

“No cerne da noção de intolerância religiosa, está a necessidade de estigmatizar para fazer oposição entre o que é normal, regular, padrão, e o que é anormal, irregular, não padrão. Estigmatizar é um exercício de poder sobre o outro. Estigmatiza-se para excluir, segregar, apagar, silenciar e apartar do grupo considerado normal e de prestígio”<sup>12</sup>.

vi) LGBTQIA+fobia: ocorre quando há discriminação de modo sistemático e geral, especificamente, em razão das afetividades humanas, gerando perseguição e intolerância à população LGBTQIA+ (Nascimento, 2022, p. 734).

Ultrapassada a definição dos conceitos acima, merece destaque a diferenciação entre os tipos de discriminação, o que será realizado nos subitens a seguir.

## 2.1. Discriminação racial direta e indireta

Conforme analisado acima, na discriminação racial existem atos materiais concretos para tratar de modo diverso um indivíduo, ou um grupo de indivíduos, em razão de demarcadores étnicos. Tais atos podem ter a explícita finalidade de discriminar, quando será configurada a hipótese de discriminação racial direta, ou podem ocorrer de forma

<sup>12</sup> Nogueira, 2020, apud Nascimento, 2022.

velada, por atitudes aparentemente neutras, mas que culminam na segregação de grupos vulneráveis, o que caracteriza a denominada discriminação racial indireta.

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância define a discriminação racial indireta no artigo 1, item 2, da seguinte maneira:

Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

A discriminação racial indireta, por sua vez, divide-se em discriminação de fato e discriminação por ações neutras. A primeira ocorre quando já há uma situação de desigualdade, que poderia ser afastada por meio de ações dos atores envolvidos, mas estes optam por permanecerem inertes, o que acarreta a manutenção da desigualdade instalada. Logo, ser omissos diante de uma desigualdade configura a discriminação de fato.

Por outro lado, a discriminação por ações neutras ocorre quando a aplicação de uma norma aparentemente neutra gera a discriminação de indivíduos ou de um grupo. Assim, ainda que não utilizado o critério racial, a norma aplicada resulta na segregação racial.

Diante disso, merece destaque a teoria do impacto desproporcional, consagrada no precedente *Griggs x Duke Power Company* (1971) da Suprema Corte norte-americana, e que visa obstar a discriminação indireta no âmbito trabalhista. No referido litígio, os critérios exigidos pela empresa para a promoção dos trabalhadores que desempenhavam atividades braçais consistiam em avaliações de conhecimentos gerais, o que seria aparentemente neutro. Contudo, em um contexto de segregação racial nas escolas, tais critérios privilegiavam os trabalhadores brancos para a assunção de melhores postos de trabalho em detrimento dos negros.

Assim, segundo a teoria do impacto desproporcional, citada no voto do ministro do STF Joaquim Barbosa no julgamento da ADI<sup>13</sup> nº 4.424 (que versa sobre a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, chamada “Lei Maria da Penha”), considera-se violadora do princípio da isonomia a conduta empresarial da qual resultem efeitos nocivos de incidência desproporcional sobre grupos que, historicamente, são discriminados, ainda que desprovida de intenção discriminatória.

## 2.2. Discriminação racial positiva e negativa

Acerca da discriminação positiva e negativa, Filipe Augusto dos Santos Nascimento ensina que:

<sup>13</sup> Ação direta de inconstitucionalidade.

A discriminação negativa é a que reputa determinadas pessoas a uma situação de inferioridade em relação a outras por questões existenciais humanas, tais como etnia, nacionalidade, religião, orientação sexual, origem etc. A discriminação positiva, por outro lado, é sinônimo de ações afirmativas ou medidas especiais (Nascimento, 2022, p. 736).

Nessa linha, a discriminação racial negativa consiste na segregação feita com base no falso conceito de superioridade racial, ao passo que a discriminação positiva se caracteriza como medidas transitórias de cunho legislativo, administrativo ou mesmo privado que visam superar a desigualdade que atinge os grupos vulneráveis.

Vale ressaltar que o STF reconheceu a constitucionalidade das cotas em universidades públicas (ADPF nº 186 e Lei nº 12.711/2012) e concursos públicos (ADC nº 41 – Lei nº 12.990/2014), as quais são claros exemplos de ações afirmativas no setor público. Já no setor privado, os artigos 44, 45 e 46 do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) asseguram oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros.

### 3. Racismo individual, institucional e estrutural

A compreensão do conceito de racismo estrutural exige prévia definição do racismo individual e do racismo institucional. Nesse sentido, Silvio de Almeida traz o seguinte conceito de Racismo Individual:

O racismo, segundo esta concepção, é concebido como uma espécie de ‘patologia’ ou anormalidade. Seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou, ainda, seria o racismo uma ‘irracionalidade’ a ser combatida no campo jurídico por meio da aplicação de sanções civis — indenizações, por exemplo — ou de ‘racismo’, mas somente de ‘preconceito’, a fim de ressaltar a natureza psicológica do fenômeno em detrimento de sua natureza política (Almeida, 2019, p. 25).

Veja-se que a concepção individualista do racismo estabelece que apenas alguns indivíduos praticam condutas racistas e devem ser isoladamente punidos, retirando, portanto, a responsabilidade da sociedade e do Estado, notadamente ao afastar o caráter sistêmico dessa mazela. Noutra giro, a concepção institucional é assim conceituada por Silvio de Almeida:

A concepção institucional significou um importante avanço teórico no que concerne ao estudo das relações raciais. Sob esta perspectiva, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, vantagens e privilégios com base na raça. Antes de entrarmos na expressão institucional do racismo, vamos entender um pouco mais o que são instituições (2019, p. 25-26).

A concepção institucional representa um notório avanço em relação à visão individualista, na medida em que reconhece a natureza sistêmica do racismo ao identificar que este não se limita a condutas individuais. Ao revés, o racismo encontra-se arraigado nas instituições sociais, sejam estatais (instituições policiais que, por exemplo, oprimem a população negra) ou privadas (elevador de serviço como resquício da diferenciação entre casa grande e senzala). Isso ocorre de forma intencional ou não, atribuindo privilégios para membros de grupos majoritários, e desvantagens para os minoritários/vulneráveis.

Nessa linha, a dimensão coletiva trazida pela noção de discriminação racial institucional aponta que as instituições sociais reproduzem os sistemas de dominação social, os quais são vistos como práticas comuns e intrínsecas à cultura institucional. Em consequência, a identificação da discriminação torna-se uma difícil tarefa.

No âmbito trabalhista, as empregadoras, com base no poder disciplinar que lhes é afeto, impõem padrões de conduta a fim de manter o controle institucional. Ocorre que tais regras podem assumir papel discriminatório quando afetarem de forma desproporcional os grupos minoritários.

No precedente norte-americano *Rogers x American Airlines* (1981), julgado por Tribunal Distrital do estado de Nova Iorque, foi objeto de discussão a política institucional da empresa que impunha restrições ao uso livre do cabelo, o qual é considerado um símbolo constitutivo da identidade da mulher negra. Na ocasião, a trabalhadora alegava que teria sido dispensada, de forma discriminatória, por utilizar seu cabelo negro trançado, o que seria proibido pelas regras da empresa.

Embora o Tribunal tenha concluído pela ausência de caráter discriminatório, é forçoso reconhecer que as regras quanto ao uso do cabelo não possuem o mesmo impacto sobre os(as) trabalhadores(as) brancos(as), pois sua identidade não foi construída com base nesse elemento. Tanto é assim que uma lei do estado da Califórnia (C.R.O.W.N. Act — acrônimo para a frase *Create a Respectful and Open Workplace for Natural Hair* — Act. SB 188, de 3 de julho de 2019), de forma pioneira, é expressa no sentido de que:

O código de vestimenta e as políticas de aparência do local de trabalho que proíbem cabelos naturais, incluindo afros, tranças, torções e mechas, têm um impacto diferente sobre os indivíduos negros, pois essas políticas são mais propensas a dissuadir candidatos negros e sobrecarregar ou punir os empregados negros do que qualquer outro grupo (Section 1, “d”).

Ainda sobre o tema, há precedente do c. TST acerca da discriminação no ambiente de trabalho (também conhecida como discriminação organizacional), no qual se concluiu que:

[...] a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se

sentem representados em seu ambiente laboral.

Cumpra destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial.

É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais<sup>14</sup>.

Apesar de a maioria dos doutrinadores entender como sinônimos os conceitos de racismo institucional e estrutural, uma vez definida acima a modalidade institucional, e exemplificada sua aplicação no campo laboral, é importante trazer a diferenciação feita por Silvio de Almeida, o qual entende que o racismo estrutural é mais amplo e abrangente, *in verbis*:

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo 'normal' com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ocorre 'pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição'. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. A viabilidade da reprodução sistêmica de práticas racistas está na organização política, econômica e jurídica da sociedade. O racismo se expressa concretamente como desigualdade política, econômica e jurídica. Porém o uso do termo "estrutura" não significa dizer que o racismo seja uma condição incontornável e que ações e políticas institucionais antirracistas sejam inúteis; ou, ainda, que indivíduos que cometam atos discriminatórios não devam ser pessoalmente responsabilizados. Dizer isso seria negar os aspectos social, histórico e político do racismo. O que queremos enfatizar do ponto de vista teórico é que o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática. Ainda que os indivíduos que cometam atos racistas sejam responsabilizados,

<sup>14</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2. Turma). Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046/SP. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arantes, 4 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2020&numProclnt=1446&dtaPublicacaoStr=04/12/2020%2007:00:00&nia=7575003>. Acesso em: 5 jan. 2024.

o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial (2019, p. 33).

Desse modo, o racismo estrutural corresponde à naturalização dos espaços de segregação, compreendendo tanto o racismo individual quanto o institucional. Não há óbice, contudo, ao combate e à punição a essas últimas modalidades de racismo quando configuradas as respectivas condutas típicas.

Citando Jessé Souza, e à luz do conceito traçado por Silvio de Almeida, Filipe Augusto dos Santos Nascimento conclui que o racismo estrutural é “aquele que faz com que uma sociedade, de modo amplo, trate como normais as práticas sistemáticas de discriminação racial, sendo o próprio racismo um dos marcos fundantes da própria sociedade, colaborando com a manutenção dos modos de produção econômicos, políticos e jurídicos” (Nascimento, 2022, p. 738).

#### **4. Conclusões e desafios para o combate ao racismo estrutural na Era Digital**

A denominada Quarta Revolução Industrial (que engloba inovações tecnológicas para automação) vem modificando substancialmente as relações de trabalho, o que enseja a necessidade de combate ao racismo estrutural e institucional também no meio digital. Isso porque as plataformas digitais, ao utilizarem algoritmos para valorar o labor de criadores de conteúdo digital negros, podem incorrer na chamada discriminação algorítmica, a qual ocorre quando os parâmetros de funcionamento de softwares e plataformas refletem padrões discriminatórios e racistas existentes em nossa sociedade, sem identificar o que foi pretendido pelo programador. Com isso, os influenciadores negros têm o seu labor prejudicado e não são remunerados em igualdade aos demais.

Diante disso, à luz da teoria do impacto desproporcional, considera-se violadora do princípio da isonomia a conduta empresarial da qual resultem efeitos nocivos, de incidência desigual sobre grupos que, historicamente, são oprimidos, ainda que desprovida de intenção discriminatória. Nessa linha, a conduta das empresas digitais de remunerar influenciadores negros com base em algoritmos distorcidos, mesmo que ausente o intuito de prejudicá-los, representa clara hipótese de discriminação indireta, o que reforça a necessidade de uma atenção ainda maior no meio digital para o combate a tal tipo de tratamento díspar, sobretudo diante da diversidade étnico-racial existente no Brasil.

Ressalte-se que, para o efetivo combate ao racismo estrutural, não se podem admitir como normais as práticas de discriminação étnica em quaisquer espaços, sejam físicos ou digitais. Outrossim, considerando a indissociabilidade entre o trabalho e o desenvolvimento humano, certo é que se deve aliar a legislação trabalhista às políticas públicas para a promoção da igualdade racial no mundo do trabalho, a fim de que o direito ao trabalho decente seja garantido a todos indistintamente e, conseqüentemente, haja uma melhoria na condição de vida de toda a sociedade.

Nessa linha, ganham destaque as medidas de discriminação positiva, amparadas nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal), e que constituem ações necessárias para acelerar o alcance da igualdade racial. Tais providências devem ser adotadas inclusive no meio digital, prestigiando-se a vertente da isonomia de reconhecimento, de modo que a população negra seja representada nos mais diversos espaços sociais (universidades, meios de comunicação de massa, cargos públicos e privados), englobando também as mídias sociais.

## 5. Referências bibliográficas

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022*. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941*. Código de Processo Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del3689Compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689Compilado.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM3353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716compilado.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADC nº 41 - DF*. Constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. [...]. Autor: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 8 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADI Nº 4.424 - DF*. Ação penal – violência doméstica contra a mulher – lesão corporal – natureza. A ação penal relativa a lesão corporal resultante de violência doméstica contra a mulher é pública incondicionada – considerações. [...] Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Min. Marco Aurélio, 9 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6393143>. Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *ADPF nº 186 - DF*. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de

vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior. Alegada ofensa aos artigos 1º, *caput*, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, *caput*, 205, 206, *caput*, I, 207, *caput*, e 208, V, todos da Constituição Federal. Ação julgada improcedente [...]. Autor: Partido Democratas. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 26 de abril de 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2. Turma). *Recurso de Revista 1000390-03.2018.5.02.0046/SP*. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arantes, 4 de dezembro de 2020. Disponível em: jurisprudência <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProInt=2020&numProInt=1446&dtaPublicacaoStr=04/12/2020%20:07:00:00&nia=7575003>. Acesso em: 5 jan. 2024.

CALIFORNIA. California State Legislature. Senate Bill n. 188. An act to amend Section 212.1 of the Education Code, and to amend Section 12926 of the Government Code, relating to discrimination. *Senate Daily Journal*, March 7th, 2019. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=2019202005B188](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=2019202005B188). Acesso em: 5 jan. 2024.

GODOI, Bárbara Klopas Locks de; BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. O direito antidiscriminatório como instrumento para a promoção da igualdade e o combate à discriminação racial no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 236-255, out./dez. 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197645/2021\\_godoi\\_barbara\\_direito\\_antidiscriminatorio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197645/2021_godoi_barbara_direito_antidiscriminatorio.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 5 jan. 2024.

NASCIMENTO, Filipe Augusto dos Santos. *Manual de Humanística – Introdução às Ciências Humanas e à Teoria do Direito para Carreiras Jurídicas*. São Paulo: JusPodivm, 2022.

NOGUEIRA, Sidnei. *Intolerância religiosa*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2020. (Coleção Feminismos Plurais; coordenação de Djamilia Ribeiro). ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Disponível em: [https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter\\_american\\_treaties\\_A-68\\_Convencao\\_Interamericana\\_racismo\\_POR.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf). Acesso em: 5 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 67, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

SANTOS, Sérgio Rodrigo dos; CARVALHO, Augusto César Leite de. Racismo, exclusão social e digital em tempos de pandemia e o impacto nas relações de trabalho: um estudo prospectivo. *Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania*, [S.l.], v. 10, n. 10, p. 30-47, 2022. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/110>. Acesso em: 5 jan. 2024.

SOUZA, Jessé. *Como o racismo criou o Brasil*. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021.

# **DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA**

## Recurso Ordinário: 0101606-88.2017.5.01.0045

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

**Palavras-chave:** dano moral; racismo; indenização; responsabilidade civil.

**Turma:** 4ª

**Relator:** Desembargador do Trabalho Roberto Norris

**Data de julgamento:** 13/10/2020

**Publicação:** 23/10/2020

**Danos morais. Ofensa de cunho racial. Gravidade da Conduta.** A própria Constituição Federal consagra o repúdio ao racismo como um dos princípios da República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII) e preconiza como seu objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. O art. 5º, XLII, da CR/88 caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão. Assim, a manifestação pejorativa, relacionada à cor da pele, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador a quem foi dirigida, circunstância bastante grave para configurar o dano moral. Não provimento ao recurso interposto.

### Relatório

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, provenientes da MM. 45ª Vara do Trabalho no Município do Rio de Janeiro, em que são partes: **Lanchonete Acoriana Ltda - ME**, como recorrente, e **J.T.C.**, como recorrida.

Inconformada com a sentença, constante do Id nº e981c46, proferida pela **Juíza Cláudia e Abreu Lima Pisco**, que julgou procedentes em parte os pedidos contidos na inicial, interpõe, a reclamada, Recurso Ordinário aduzindo as razões contidas no Id nº 3dc62db.

Em síntese, a parte ré insurge-se relativamente ao pagamento das horas extras. Sustenta que a prova oral, produzida pela empregada, não teria comprovado as afirmativas, contidas na exordial, tendo em vista as contradições existentes em seu depoimento. Afirma que, por ocasião da acareação, a prova oral, produzida pela reclamante, não teria informado, de maneira específica, o horário de saída da obreira do trabalho. Aduz que o labor nos dias de sábado teria ocorrido por meio de escala, conforme comprovado pela prova oral

produzida pela empregadora, razão pela qual não haveria de se falar em pagamento de horas extraordinárias. Por fim, postula a exclusão do pagamento de uma indenização por danos morais. Defende que jamais teria praticado qualquer ato que pudesse caracterizar crime de injúria racial, sendo certo, ainda, que a prova oral, produzida pela empregada, teria afirmado que o gerente da autora somente teria feito brincadeiras, nada mencionando acerca das supostas discriminações alegadas na exordial. Em caso de manutenção da sentença, requer que o valor fixado pelo Juízo de origem a título de danos morais seja reduzido.

Custas e depósito recursal comprovados, nos termos do Id nº f63dfc6 ao Id nº 322ac4b.

Embora devidamente intimada, conforme notificação contida no Id nº 7427f3d, a parte autora não apresentou contrarrazões.

O feito não foi remetido à Douta Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (art. 83, II da Lei Complementar nº 75/1993), ou regimental (art. 85 do Regimento Interno do TRT da 1ª Região), e/ou das situações arroladas no ofício PRT/1ª Região nº 37/2018, de 18/1/2018, ressalvando o direito de futura manifestação, caso entenda necessário.

É o relatório.

## Conhecimento

Conheço do recurso interposto, por terem sido preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

## Mérito

### Horas Extras

A reclamada insurge-se relativamente ao pagamento das horas extras. Sustenta que a prova oral, produzida pela empregada, não teria comprovado as afirmativas contidas na exordial, tendo em vista as contradições existentes em seu depoimento. Afirma que, por ocasião da acareação, a prova oral, produzida pela reclamante, não teria informado, de maneira específica, o horário de saída da obreira do trabalho. Aduz que o labor nos dias de sábado teria ocorrido por meio de escala, conforme comprovado pela prova oral, produzida pela empregadora, razão pela qual não haveria de se falar em pagamento de horas extraordinárias.

O Juízo *a quo* deferiu o pagamento das horas extras, conforme requerido, pela autora, em sua exordial, limitado, entretanto, à prova oral produzida, em razão de a empregadora não ter adunado ao feito os cartões de ponto correspondentes ao contrato de trabalho obreiro, e isto sob os seguintes argumentos constantes do Id nº e981c46 - p. 4 a 6:

[...] afirma a autora que trabalhava na seguinte jornada: 10h às 20h, com intervalo de 1h, de segunda a sexta-feira e, aos sábados, das 7h às 16h, sem qualquer pausa. Postula o pagamento de horas extras, por

aquelas que, embora laboradas, não foram devidamente pagas, pela extrapolção do limite diário e semanal legal, bem como o intervalo intrajornada. Diante do teor do artigo 74 da CLT e a ausência de qualquer alegação de excludente legal, considero que a reclamada estava obrigada a controlar o horário e a frequência de seus empregados, inclusive do autor, através de controles ou folhas de ponto. Nesses casos, como o documento de registro de horário de trabalho do empregado deverá estar em poder do empregador, este é considerado mais apto à produção dessa prova. Assim, a fim de evitar um encargo excessivo da prova para a parte autora e considerando-o dinâmico, deve ser invertido o ônus probatório para que caiba ao empregador comprovar, através da juntada dos controles de ponto da autora, o horário de trabalho indicado em defesa. Aplicável neste caso, portanto, a regra do artigo 6º, inciso VIII da Lei 8078/90 c/c artigo 373, §2º do NCPC. Destaco que a ré já teve prévia ciência desta regra de inversão haja vista que, de acordo com os termos da notificação inicial, teve ciência que deveria trazer aos autos os controles de ponto do autor. No caso sob análise, não houve juntada de cartões de ponto sob alegação de que a empresa tem menos de 10 empregados. Por se tratar de fator excludente de aplicação da regra geral, cabe à ré a comprovação desta circunstância. Todavia, não houve provas específicas da existência de apenas 10 ou menos empregados. Destaco que não foi juntado CAGED ou documento que comprovasse o fato alegado e, quanto à prova testemunhal, não houve afirmação específica quanto ao número de empregados. A testemunha Sra. Alice afirmou que havia dois turnos de trabalho, o que afasta a possibilidade de conclusão acerca do número de empregado com os demais elementos probatórios, já que cada testemunha fez afirmações acerca do seu horário de trabalho. De toda forma, a ré afirmou que concedia folgas aos sábados, "em compensação de banco de (ID de273c8- pág. 4), o que leva à conclusão de que, mesmo hora" alegando a não obrigatoriedade do controle de jornada, efetivamente o realizava, o que contraria a tese da defesa. Portanto, em princípio, como acima fundamentado, é presumida verdadeira a jornada declinada na exordial. De toda forma, diante da não impugnação específica quanto à jornada declinada, incide a regra do artigo 341 do CPC, nesse particular, pelo que também presumida a jornada verdadeira, também sob esse fundamento. Passo à análise da prova oral produzida. Inicialmente, destaco que a autora confessa o início da jornada aos sábados às 10h. A testemunha Sra. Alice afirmou que: "[...]que a lanchonete funcionava para o público, de segunda-feira a sexta-feira, de 07h as 20h e, aos sábados, de 07h/08h as 16h; que havia dois turnos de funcionários; que a depoente trabalhou na ré no turno de 10h as 20h, de segunda-feira a sexta-feira e, aos sábados, de 07h as 16h; que no sábado era turno único; que a reclamante trabalhava no mesmo horário que a depoente; que a reclamante almoçava em horário diferente da depoente, pois o gerente colocava ela para almoçar só às 15h/16h; que todos usufruíam de uma hora de intervalo, incluindo a reclamante; que aos sábados

também tinha intervalo, só que era mais cedo e o intervalo era menor, só de 30 minutos, o que era para todos, incluindo a autora [...]". Grifei. Por sua vez, a testemunha Sra. Regiana, convidada pela ré, durante a colheita do seu depoimento, embora não tenha demonstrado intenção deliberada de auxiliar uma das partes, não foi firme em responder aos questionamentos do juízo. Ademais, foi contraditória com o depoimento pessoal da parte ré, que a convidou para prestar o depoimento. O preposto afirmou que "[...]a lanchonete funcionava de segunda-feira a sexta-feira, de 07h as 19h, e, aos sábados, de 09h as 16h [...]", ao passo que a testemunha Sra. Regiana afirmou que "[...] que a lanchonete funcionava de 07h as 19h, de segunda-feira a sexta-feira, e, aos (Grifei). Ou seja, o próprio preposto confessou sábados, de 07h as 14h[...]" horário de encerramento superior ao indicado pela testemunha. Considerando ambos os argumentos expostos acima, afasto o depoimento da testemunha Sra. Regiana, já que imprestável à aferição da jornada efetivamente cumprida pela autora. Diante dos elementos probatórios, fixo a jornada da autora da seguinte forma: de segunda a sexta-feira, das 10h às 20h, com 1h de intervalo, de segunda a sexta-feira e, aos sábados, das 10h às 16h, com 30 minutos de intervalo. Portanto, defiro o pedido de pagamento das horas extras laboradas após a 8ª hora diária e 44ª semanal, sem bis in idem, conforme horário de trabalho descrito na peça de ingresso, todas acrescidas de 50%. Indefero o pedido de intervalo intrajornada, já que usufruiu de 1h de segunda a sexta-feira e 30 minutos aos sábados, dia da semana em que a jornada não era superior a 6h. Por habituais, defiro a integração das horas extras ao salário para fins de projeção no RSR, aviso prévio, férias + 1/3, trezeno e FGTS + 40%. Para o cálculo das horas extras e suas integrações acima deferidas, deverão ser observados a variação salarial do autor, que deve ser apurada, se acaso ausentes alguns dos recibos salariais, a partir do salário do último recibo salarial existente, deflacionando-se o valor pela variação do salário mínimo nacional. A base de cálculo deverá ser composta por todas as parcelas de natureza salarial indicadas nos contracheques como salário base, gratificação por tempo de serviço, gratificação de função, adicionais de insalubridade e periculosidade, se existentes, devendo ser calculadas pelo divisor 220. No cálculo, devem ser excluídos os períodos de suspensão e interrupção contratual, apurada a frequência de acordo com a média mensal de dias trabalhados em cada mês. Fica autorizada a dedução de todos os valores pagos a título de horas extras e integrações, observados, entretanto os vencimentos de cada parcela devida e as datas dos respectivos pagamentos, e desde que comprovado o seu pagamento até a presente data. Inteligência do teor da OJ 415 da SDI 1 TST [...].

Sem razão a recorrente.

Orientam-se, invariavelmente, doutrina e jurisprudência, no sentido de que resulta em trabalho extraordinário todo aquele previsto com ultrapassamento da duração fixada por lei, contrato individual ou Convenção Coletiva.

A Constituição Federal de 1988 determina que a remuneração de serviço extraordinário será superior, no mínimo, em 50% à normal (art. 7º, XVI).

Deve-se, atentar, ainda, para o entendimento constante da Súmula nº 338, I, do TST, cujo texto estabelece o seguinte:

**Fiscalização da jornada. Registro. Ônus da prova.** I- É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Nos termos do já antigo verbete nº 2 do TRT 10ª Reg., "mantendo o empregador mais de dez empregados no estabelecimento, é seu o ônus de provar o horário de trabalho do empregado, o que deverá fazer exclusivamente através dos controles previstos no art. 74, §§ 2º e 3º da CLT, independentemente de determinação judicial. À falta destes documentos, tem-se como verdade processual os horários de trabalho indicados na petição inicial, pelo que se tem como havido trabalho em jornada suplementar" ("Dicionários de decisões trabalhistas" / B. Calheiros e Silvério dos Santos - 23ª ed. - Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1991, pág.365, verbete 2634).

Trata-se de hipótese de prova tarifada, onde não é dado ao julgador dispensá-la e, ainda neste sentido, tem-se a Súmula nº 14 deste E. TRT da 1ª Região, com a seguinte redação:

**Controle de jornada. Isenção de marcação prevista em norma coletiva. Ineficácia da cláusula.** Tendo o empregador mais de dez empregados, a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho é imperativo legal (CLT, artigo 74, §§1º e 2º), sendo ineficaz, de pleno direito, a cláusula normativa que dispõe em sentido contrário.

Desta maneira, e considerando-se que, in casu, a reclamada não anexou aos autos os controles de ponto, correspondentes ao período do contrato de trabalho da parte autora, são devidas as horas extraordinárias, conforme discorrido na sentença atacada, uma vez que a ré não se desincumbiu do seu ônus por outros meios de prova. Não há de se falar em ônus da reclamante, uma vez que a não juntada dos controles atrai o ônus para o empregador.

Neste caso, o ônus de comprovar cabe ao empregador, com base no princípio da maior aptidão da prova. É o empregador quem possui maiores condições de demonstrar os controles, pois é ele quem lida com a fiscalização de entrada e saída de trabalhadores.

Registre-se que, diferentemente daquilo que pretende levar a crer a ré, o Juízo de origem desconsiderou o depoimento da testemunha, por ela levada em Juízo, em razão de o mesmo ter se apresentado contraditório com o depoimento pessoal do próprio preposto da recorrente quanto ao horário de funcionamento da lanchonete.

Importante, ainda, salientar que não há de se falar em qualquer contradição no depoimento da testemunha, Sra. A.M.S., levada em Juízo pela obreira. Isto porque, não

obstante a mesma tenha afirmado, em seu depoimento constante do Id nº 833b960 - p. 2, que o horário de funcionamento da lanchonete seria de segunda a sexta-feira, de 07:00 às 20:00 horas, na ocasião da acareação, a mesma afirmou que a ré funcionaria até às 19:00 horas, ressaltando, entretanto, que tanto ela quanto a autora teriam que permanecer no serviço, já que se ativavam na limpeza ou tinham que comparecer a algum evento promocional.

Ademais, verifico que a testemunha, Sra. Regiana R.S.B., levada em Juízo pela própria recorrente, confirmou, por ocasião da acareação, que a autora permanecia na empresa após às 19:00 horas, corroborando, portanto, a tese autoral quanto ao horário de saída. Eis os depoimentos, prestado pelas partes, no termo de acareação contido no Id nº 833b960 - p. 3:

[...] acareada a testemunha da reclamante, esta informou que a loja, na verdade, funcionava até às 19h, mas que ficavam até mais tarde para limpeza ou para algum dia promocional no shopping. A testemunha da ré disse que já houve dias promocionais, mas que ela nunca trabalhou, pois saía às 19h; que já aconteceu de a testemunha da ré sair às 19h e a reclamante permanecer na empresa; que, quanto ao trabalho aos sábados, a testemunha da ré disse que quase nunca encontrou a reclamante e a da autora disse que, no início de seu contrato, eram todos os sábados, mas que, depois, começou a ser feita uma escala, já que com a admissão da testemunha da ré, passaram a ser três pessoas trabalhando no caixa, e não havia necessidade de todos no sábado [...].

Aduza-se, ainda, que o depoimento pessoal da reclamante encontra-se em consonância com as afirmativas constantes da exordial, no que diz respeito ao seu horário de trabalho, já que, após o fechamento da loja, a empregada continuava laborando na limpeza do estabelecimento. Eis o teor do depoimento pessoal da recorrida, contido no Id nº 833b960:

[...] começou a trabalhar na ré no dia 13 de fevereiro de 2017, tendo sido dispensada no dia 06 de outubro de 2017; que o(a) depoente trabalhou na ré de 10h as 20h, de segunda-feira a sexta-feira, e, aos sábados, de 10h as 16h, sem intervalo; que a lanchonete fechava para o público, de segunda-feira a sexta-feira, às 18h e aos sábados às 16h; que após o fechamento da lanchonete a depoente demorava ainda cerca de 20 minutos dentro da lanchonete para ajeitar as coisas, retirar o lixo e só depois disso ia para casa, que isto se dava de segunda-feira a sábado; que, na verdade, a lanchonete, de segunda-feira a sexta-feira, fechava às 20h, e não às 18h; que por conta disto a depoente, de segunda-feira a sexta-feira, saía por volta das 20h20 e, aos sábados, por volta das 16h20; que não havia nenhum funcionário para fazer a limpeza dos banheiros, tarefa que era feita pela depoente; que quem ficava no caixa era a depoente e a Sra. Alice e mais uma outra pessoa perto da dispensa da depoente; que na lanchonete havia três atendentes, sendo a depoente uma delas [...].

Por fim, não há de se falar em compensação de jornada nos dias de sábado, uma vez que a reclamada deixou de trazer ao feito os controles de frequência correspondentes ao pacto laboral, sendo certo que somente os mesmos poderiam comprovar a efetiva jornada de trabalho da reclamante e a existência de eventuais compensações de horas extras.

Deste modo, e não tendo a parte ré se desincumbido do seu ônus probatório, nos termos da Súmula nº 338, I, do TST, encontra-se correta a sentença atacada ao deferir o pagamento das horas extras, em cotejo com a prova oral produzida no feito.

Por todo o exposto, nada a prover.

### **Danos Morais**

A reclamada postula a exclusão do pagamento de uma indenização por danos morais. Defende que jamais teria praticado qualquer ato que pudesse caracterizar crime de injúria racial, sendo certo, ainda, que a prova oral, produzida pela empregada, teria afirmado que o gerente da autora somente teria feito brincadeiras, nada mencionando acerca das supostas discriminações alegadas na exordial. Em caso de manutenção da sentença, requer que o valor, fixado pelo Juízo de origem a título de danos morais, seja reduzido.

O Juízo de origem deferiu o pagamento de uma indenização por danos morais, na ordem de R\$25.000,00, tendo em vista que restou demonstrada a prática, pela empregadora, por meio de seu gerente, de ofender a reclamante, proferindo xingamentos racistas, nos seguintes termos constantes do Id nº e981c46 - p. 7/9:

[...] no caso em julgamento, sustenta a parte autora que os danos sofridos são referentes a ofensas étnicas realizadas pelo superior hierárquico e gerente da ré, Sr. A.A. que fazia afirmações como "a reclamante era descendente de senzala e que na época da escravidão não tinham moleza", "nem teria direito a um prato de comida que preto quando não caga na entrada caga na saída", "a reclamante foi contratada para contrabalancear a cor para que o quiosque não fosse visto como local de preconceito". Afirma, ainda, que era tratada de maneira desigual, sendo designada para limpar banheiros, fazer as compras do estabelecimento a pé e no sol, pagar contas pessoais do empregador. Acrescenta que argumentou que estava muito sol e foi respondido que "sua cor era para andar no sol mesmo". Os fatos foram negados pela parte ré. A testemunha Sra. Alice afirmou que "[...]foi contratada para trabalhar como atendente, atendendo os clientes e levando comida até à mesa e também atendendo no caixa; que trabalhou juntamente com a reclamante, que fazia as mesmas coisas que a depoente, mas além do atendimento no caixa a reclamante trabalhava fazendo entregas, panfletagem e limpeza dos banheiros [...] o gerente era o Sr. Alexandre; que este fazia brincadeiras com a reclamante, dizendo-lhe que o pé dela era grande, que a reclamante era uma preta feia e também implicando com o cabelo dela, dizendo que era feio pois ela usava tranças; que a depoente não se recorda de mais nada que foi dito pelo Sr. Alexandre à reclamante [...]". Grifei. [...] No entanto, houve prova suficiente da existência de tratamento discriminatório com a

autora relativo à sua etnia, já que o gerente Alexandre afirmou que a autora era "uma preta feia" e afirmava que o cabelo da reclamante era "feito pois usava tranças". A Constituição da República estabelece como fundamentos a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III) e o valor social do trabalho (artigo 1º, IV), além de determinar que são objetivos da República Federativa do Brasil erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, III e IV). O artigo 5º, XLII da CRFB prevê que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. A conduta do preposto da ré é inadmissível e viola os comandos constitucionais acima indicados, sendo grave o suficiente para gerar violação de direito da personalidade da autora. Comentários étnicos depreciativos não mais encontram espaço de aceitação na sociedade brasileira, fortemente marcada por resquícios negativos da escravidão que perdurou por mais de três séculos. As consequências deletérias são sentidas diariamente, em especial por pessoas de pele preta ou parda. A marginalização e a diferença prática em fatores como, por exemplo, média salarial entre brancos e pretos é atestada pelo IBGE: "Os trabalhadores pretos e pardos recebem, em média, R\$ 10,1 por hora trabalhada no Brasil. Entre os brancos, esse valor é de R\$ 17 por hora, segundo dados divulgados nesta quarta-feira (13) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes a 2018. Em média, assim, brancos recebem por hora 68% mais que pretos e pardos. Ou, na comparação inversa, pretos e pardos recebem 59% do que recebem os brancos." (Fonte: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/11/13/trabalhadornegro-ganha-por-hora-59percent-do-rendimento-do-trabalhador-branco-mostra-ibge.ghtml> - consulta em 24/05/2020). Nesse contexto, o comportamento da reclamada, por intermédio de seu gerente, é altamente reprovável e socialmente inconcebível, merecendo atuação corretiva e de reparo por parte do Judiciário. Assim, tomando-se em consideração o padrão médio do ser humano, certamente, o tratamento recebido no ambiente de trabalho, com ofensas étnicas, gera para a pessoa sério desconforto e desamparo. Portanto, entendo configurado o dano moral. Desta forma, considerada a ilicitude da conduta e comprovados os danos à autora, esta faz jus ao recebimento de uma indenização, de caráter compensatório e pedagógico. Assim, considerados estes aspectos, a gravidade da conduta e a capacidade econômica do infrator, arbitro a indenização por danos morais em R\$ 25.000,00. Por se tratar de obrigação reconhecida neste momento, a correção monetária somente incidirá a partir da presente data. Súmula 439 TST. [...] E, ainda, considerando que a suposta prática de racismo consiste em crime, determino a imediata expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Estadual, com cópia da inicial, bem como dos depoimentos prestados e da presente, para que tenham

ciência do ocorrido e adotem as providências que entenderem cabíveis. O ofício deverá ser expedido imediatamente após a publicação da sentença e deverá conter expressa menção de que os fatos noticiados são relatados capítulo de "indenização por danos morais".

Sem razão a empregadora.

Como narrativa da causa de pedir, a autora sustenta que teria sido vítima de ofensas raciais por parte do seu superior hierárquico, Sr. A.A., o qual teria feito afirmações, no sentido de que "a reclamante era descendente de senzala e que na época da escravidão não tinham moleza", "nem teria direito a um prato de comida que preto quando não caga na entrada caga na saída", "a reclamante foi contratada para contrabalancear a cor para que o quiosque não fosse visto como local de preconceito".

O tema não é dos mais pacíficos e a jurisprudência, certas vezes, é reticente, quer na aplicação da condenação, quer no quantum a ser fixado.

A indenização por dano moral decorre, entre outros fatores, de ofensa à personalidade, atributo próprio da pessoa humana, que se desgasta ante o tratamento recebido, arranhando sua dignidade.

O caso concreto, caracterizado pelo tratamento humilhante pela qual a autora era submetida por parte do seu superior hierárquico, revela a violação de tal direito da pessoa a ponto de justificar a condenação em indenização de tal natureza.

A testemunha, Sra. A.M.S., levada em Juízo pela empregada, assim destacou o comportamento do superior hierárquico em relação ao tema, em seu depoimento constante do Id nº 833b960 - p. 2:

[...] que o gerente era o Sr. Alexandre; que este fazia brincadeiras com a reclamante, dizendo-lhe que o pé dela era grande, que a reclamante era uma preta feia e também implicando com o cabelo dela, dizendo que era feio, pois ela usava tranças [...].

Ora, o depoimento acima transcrito destaca o desrespeito com o qual a reclamante era tratada no ambiente laboral, deixando clara a praxe da empregadora em dispensar, habitualmente, um tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante à empregada. A prova oral, acima transcrita, evidenciou que a autora, no ambiente de trabalho, foi vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele, demonstrando, portanto, a discriminação racial existente no local de trabalho, com grave ofensa à dignidade da pessoa.

Ora, a própria Constituição Federal consagra o repúdio ao racismo como um dos princípios da República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII) e preconiza como seu objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. O art. 5º, XLII, da CR/88 caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão.

Assim, tendo sido comprovado que a obreira foi alvo de manifestações depreciativas de conteúdo racista, mostra-se evidente a violação aos artigos 3º, IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição da República.

A manifestação pejorativa, relacionada à cor da pele, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador a quem foi dirigida, circunstância bastante grave para configurar o dano moral.

Registre-se que o uso de palavras de cunho racistas direcionadas à reclamante não podem ser consideradas como mera "brincadeira", conforme pretende levar a crer a empregadora, sendo certo que tal "brincadeira" é, no mínimo, de gosto duvidoso e configura crime no âmbito penal. Esta prática deve ser rechaçada no ambiente laboral, considerando-se que em uma relação de trabalho deve prevalecer o respeito mútuo entre as partes.

Neste sentido, cite-se a seguinte Jurisprudência do C. TST, *in verbis*:

[...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - RACISMO e VIOLÊNCIA FÍSICA - CONFIGURAÇÃO. Dos depoimentos constantes do acórdão do Regional, verifica-se que, de fato, conforme salientado por aquela Corte, a prova testemunhal restou dividida, no entanto, aquela produzida pela autora foi mais convincente. Com efeito, as duas testemunhas da autora foram uníssonas ao relatar que a obreira se recusou a atender a determinação da encarregada da empresa, porque estava passando mal naquele dia. E, como a encarregada não teve sua solicitação atendida, desferiu um tapa no rosto da autora, dizendo que "preto era para sofrer mesmo" e "preto nasceu para carregar peso". Quanto aos depoimentos prestados pelas testemunhas da empresa, constata-se que não tiveram a mesma concordância entre si como aqueles prestados pelas testemunhas da autora. Enquanto uma de suas testemunhas disse que a autora respondeu para a encarregada que não pegaria a padiola porque "ela não era homem, e" não ir ia pegar aquele peso "a outra afirmou que a recusa da obreira foi porque" estava passando mal ". Por outro lado, uma dessas testemunhas informou que interveio na discussão travada entre a obreira e a encarregada pra evitar que elas brigassem, enquanto a outra chegou a relatar que a autora empurrou a encarregada e, conforme consigna o Regional, esse fato não fora noticiado por nenhuma das testemunhas ouvidas. Logo, provados pela autora suas alegações não se há falar em violação dos arts. 333, I, do CPC e 818 da CLT. Assim, comprovado que a autora foi vítima de agressão física e que a encarregada da empresa dirigiu-se a ela dizendo que "preto era para sofrer mesmo "e" preto nasceu para carregar peso ", convém analisar se a conduta é apta a caracterizar o dano moral. Podemos caracterizar os danos morais trabalhistas como sendo" as ofensas individuais aos direitos da personalidade do trabalhador ou do empregador e as ofensas coletivas causadas aos valores extrapatrimoniais de certa comunidade de trabalhadores, decorrentes das relações de trabalho "(Belmonte, Alexandre Agra, in Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013). A conduta da encarregada da empresa ao desferir um tapa no rosto da obreira e dirigir-se a ela dizendo que" preto era para sofrer mesmo "e" preto nasceu para carregar peso ", não deixa dúvida de que houve grave ofensa à dignidade da obreira. Ora, a própria Constituição Federal/88 consagra o repúdio ao racismo como um dos princípios

da República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII) e preconiza como seu objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. No seu art. 5º, XLII caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível sujeito a pena de reclusão. O Supremo Tribunal Federal, no polêmico "caso dos livros antissemitas" (HC 82.424 - DJe 19/3/2004), considerou que "a divisão dos seres humanos em raça decorre de um processo político-social originado da intolerância dos homens". Assim, não há como tolerar o tratamento vexatório dispensado à empregada pela sua encarregada que, além de deferir-lhe um tapa no rosto, dirigiu-se a ela com menosprezo pela sua origem racial, uma vez que nada justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade do trabalhador. Ademais, é dever do empregador zelar pelo salutar ambiente de trabalho, neste se compreendendo o clima organizacional e as relações interpessoais. A responsabilidade patronal, na hipótese, é sempre presumida, nos termos da Súmula 341 do STF. Outrossim, o sofrimento decorrente dessa espécie de dano moral não tem preço. Embora não possa ser mensurada a dor, faz-se necessário que o julgador determine o valor a ser pago pelo empregador pelo sofrimento causado ao empregado. Busca-se imputar ao empregador uma pena pelo ato ilícito e ao empregado atenuar o sentimento de injustiça. Comprovado o ato ilícito decorrente da agressão física e da discriminação racial praticada por sua empregada, resulta devida a reparação. Intactos, portanto, os arts. 186 e 927 do Código Civil. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM (ANÁLISE CONJUNTA DA MATÉRIA COM O RECURSO DA AUTORA). A Corte Regional fixou o valor da indenização por danos morais em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). No que se refere ao agravo de instrumento da autora, verifica-se que a indicada violação do art. 483 da CLT é inovatória no agravo de instrumento, visto que não alegada nas razões de revista. A divergência jurisprudencial colacionada não viabiliza o conhecimento do recurso de revista, visto que o único aresto é proveniente de Turma desta Corte, em desconformidade com o art. 896 a, da CLT. Quanto ao recurso da empresa, igualmente não prospera. A decisão que fixa o valor da indenização é amplamente valorativa, ou seja, é pautada em critérios subjetivos, já que não há, em nosso ordenamento, lei que defina de forma objetiva o valor que deve ser fixado a título de dano moral. Assim, para a fixação do quantum indenizatório é necessário avaliar os critérios da extensão ou integralidade do dano e da proporcionalidade da culpa em relação ao dano, devendo a indenização ser significativa, segundo as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em montante capaz de dar uma reposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor. No caso, a empresa viabiliza o conhecimento do seu recurso de revista somente por divergência jurisprudencial. Ocorre que os arestos colacionados são inespecíficos, nos termos da Súmula nº 296/TST, visto que apenas

tecem conceitos sobre os critérios de valoração da indenização do dano moral ou não trazem a integralidade das circunstâncias fáticas, ou seja, agressão física e preconceito racial (Súmula 23 do TST). [...] Agravos de instrumento conhecidos e desprovidos. (AIRR- 744-75.2012.5.03.0095, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Julgamento: 4/3/2015, 3ª Turma, Publicação: DEJT 6/3/2015)

É sabido que ainda há resquícios de pessoas despreparadas no desempenho de atividades que demandem relações interpessoais. E é comum tais pessoas ocuparem cargos de liderança.

O prejuízo no dano moral é *in re ipsa*, o que importa dizer que a sua ocorrência já basta para se reconhecerem ínsitos os danos e o sofrimento pela vítima.

A indenização por dano moral tem função compensatória para os danos, e, ao mesmo tempo, função punitiva para o agressor, no sentido de que se entenda que aquela conduta não é tolerada.

Contudo, tal indenização não pode ser desproporcional ao dano produzido, sob pena de se converter em prêmio à vítima qualquer ofensa irrogada contra ela. O limite para tanto é o atendimento caráter punitivo-pedagógico cumulado à compensação, à vítima, pela violação de sua honra subjetiva e imagem perante terceiros, além da ofensa à sua personalidade, atributo própria da pessoa humana, que se desgasta ante o tratamento recebido, arranhando sua dignidade.

Assim, ante o conjunto probatório constante dos autos e o conhecimento que se exige do homem médio, a condenação se faz necessária, a fim de se compensar o dano experimentado.

Deste modo, e considerando que a reclamante foi vítima de agressões verbais de cunho racial, entendo que o valor, fixado pelo Juízo de origem, na ordem de R\$25.000,00, encontra-se razoável e proporcional com o dano causado à empregada.

Nada a prover.

### **Conclusão do recurso**

Pelo exposto, conheço do recurso interposto, e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

Ficam desde já advertidas as partes que a oposição de embargos de declaração para reapreciação da prova ou para discutir pontos sobre os quais houve expresse pronunciamento do órgão julgador, ainda que contrário ao interesse das partes, configurará intuito protelatório. Essa conduta abusiva da parte atenta contra o princípio da celeridade processual previsto no inciso LXXVIII do art. 5º da CR/88 e autoriza a aplicação pedagógica e inafastável sanção prevista no parágrafo segundo do art. 1.026 do CPC/2015.

**Acordam** os desembargadores da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso interposto, e, no mérito, *negar-lhe provimento*, nos termos da fundamentação.

Ficam desde já advertidas as partes que a oposição de embargos de declaração

para reapreciação da prova ou para discutir pontos sobre os quais houve expresso pronunciamento do órgão julgador, ainda que contrário ao interesse das partes, configurará intuito protelatório. Essa conduta abusiva da parte atenta contra o princípio da celeridade processual previsto no inciso LXXVIII do art. 5º da CR/88 e autoriza a aplicação pedagógica e inafastável sanção prevista no parágrafo segundo do art. 1.026 do CPC/2015.

Rio de Janeiro, 13 de outubro de 2020.

**Desembargador do Trabalho Roberto Norris**  
Relator

# Recurso Ordinário: 0100755-80.2020.5.01.0033

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

**Palavras-chave:** racismo; dano moral; responsabilidade civil.

**Turma:** 7ª

**Relatora:** Desembargadora do Trabalho Giselle Bondim Lopes Ribeiro

**Data de julgamento:** 29/9/2021

**Publicação:** 8/10/2021

## **Dano moral. Ofensas de cunho racista por colegas. Omissão da empresa ao não fiscalizar ambiente virtual de trabalho.**

Ao não desenvolver uma ferramenta própria de trabalho, que permitisse a comunicação de seus empregados e ao, mesmo tempo, uma supervisão pela empresa, a Ré assumiu o risco pelo uso indevido da ferramenta, não podendo simplesmente eximir-se da responsabilidade pelo que seus funcionários fazem em pleno horário de trabalho. Outrossim, a partir do momento em que a Autora levou ao conhecimento da empregadora o assédio que vinha sofrendo, cabia à Ré punir disciplinarmente os responsáveis, a fim de evitar que tais condutas se perpetuassem. Todavia, a Ré não trouxe aos autos nenhuma prova documental de que tenha aplicado sequer advertência aos envolvidos.

## **Relatório**

Trata-se de recursos ordinários interpostos pela Ré e pela Autora (fls. 244/257 e 262/272, respectivamente), que se insurgem contra sentença da 33ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proferida pela juíza **Ana Teresinha de Franca Almeida e Silva Martins** às fls. 226/234, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados.

A Ré pretende a reforma da sentença para que seja afastada sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral.

Já a Autora pretende a majoração da indenização fixada.

Comprovam-se custas e depósito recursal às fls. 258/261.

Advogado que subscreve o recurso da Ré constituído à fl. 67 (procuração à fl. 66).

Advogado que subscreve o recurso da Autora constituído à fl. 14.

A Ré e a Autora apresentam contrarrazões às fls. 277/286 e 287/297.  
Pugnam pelo não provimento do recurso da parte adversa.  
É o relatório.

## Fundamentação

### Conhecimento

Por satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, analisam-se os recursos.

## Mérito

### Apreciação conjunta dos recursos

#### Danos morais - Improcedência x Majoração da indenização

A sentença julgou procedente em parte o pedido de indenização por danos morais, condenando a Ré ao importe de R\$18.035,00, metade do valor pleiteado pela Autora, pelo assédio moral praticado por seus colegas de trabalho, sem que a empresa tenha lhes aplicado qualquer penalidade.

A Ré sustenta a improcedência do pedido, aduzindo que as conversas que deram azo ao suposto dano sofrido não foram estabelecidas em ferramenta disponibilizada por ela ("skype empresarial"); que os empregados, para facilitar a comunicação interna, optam por utilizar a ferramenta de comunicação de chats e chamadas de áudio e vídeo disponível gratuitamente na rede mundial de computadores; que não possui qualquer ingerência sobre as contas da ferramenta, criada particularmente por seus empregados mediante criação de login e senha pessoais, até mesmo porque o referido meio de comunicação não é um meio oficial estabelecido e obrigado da empresa, sendo de utilização livre, e os empregados, por serem os gestores da própria conta, podem adicionar pessoas que não sejam do ambiente corporativo e estabelecer conversas de cunho pessoal; que as conversas, privadas, decerto foram extraídas da ferramenta Skype de maneira ilícita, sem a prévia autorização de todos os partícipes; que, portanto, trata-se de prova contaminada pelo vício de ilicitude em sua origem, que jamais poderia ter sido utilizada como meio de prova.

A Autora, por seu turno, pretende a majoração da indenização, destacando as repercussões produzidas em sua vida pessoal e a conduta de descaso adotada pela Ré.

Na inicial, a Autora relata que nos primeiros meses de 2017 começou a perceber manifestações de desprezo e discriminação por parte dos seus colegas de trabalho M.Ç.S.T., A.C.C.S. e K.S., que trabalhavam no mesmo setor e exerciam a mesma função que a sua, de Agente Comercial; que apesar de manter uma postura cordial com tais colegas, sentia por parte deles certa ausência de empatia, desconfiando que estavam usando termos pejorativos relacionados a cor de sua pele, de forma jocosa, mas a fim de manter um bom ambiente laboral, ignorava os comentários e brincadeiras de mau gosto; que no dia 28 de junho de 2017 recebeu um e-mail anônimo enviado para o seu endereço de e-mail corporativo, contendo arquivos de textos com conversas entre os mencionados colegas de trabalho,

utilizando termos racistas e discriminatórios com relação a ela; que o texto foi copiado do SKYPE, aplicativo utilizado para comunicação interna dos funcionários; que nessas conversas seus colegas de trabalho faziam menção a ela através de adjetivos de teor racista, injúrias raciais em forma de apelidos ofensivos, que se estendiam também a sua família, em especial sua filha Rhayanne e netos; que se referiam a ela como "kctão", "Kctão cascudo", "kichute", este último, em alusão a um calçado, misto de tênis e chuteira, comercializado no Brasil entre 1970 e 1985, de cor preta; que sua família é referida como "kichutada"; que também se utilizaram das palavras "charutão", em alusão a um charuto grande, para se referir a sua filha, que é a R.C.C. citada no e-mail; que além dos citados, outros termos de cunho racista eram utilizados nas conversas, tais como, "sacolé de piche", "sacolé de açaí" e "kichutinhos" para se referir aos seus futuros netos, filhos de Rhayanne, que estava gestante e suspeitava que poderia ser de gêmeos, informação compartilhada no ambiente do trabalho; que apesar da conversa não ter feito menção expressa ao seu nome, percebe-se que os colegas de trabalho M.P., A.C. e K., falavam dela e de sua filha, uma vez que, em determinado momento, foi citado o nome "R. C.", possibilitando fossem identificados os alvos das ofensas racistas.

Conta, por fim, que após o recebimento do e-mail anônimo, sentindo-se extremamente ofendida, comunicou o ocorrido a funcionária ELAINE, que também era Agente Comercial, mas também encarregada do setor, na ausência da coordenação imediata; que logo em seguida, ambas comunicaram à coordenadora responsável e imediata, AMANDA; que mesmo diante da gravidade da situação, nenhuma medida de reparação foi adotada por seus superiores hierárquicos; que após o ocorrido, continuaram as piadas e palavras pejorativas contra ela, sempre iniciadas pelo Sr. M.P.; que reiteradamente acionou sua coordenadora para informar sobre os ataques racistas cotidianos, tendo sido acusada por esta de "estar com mania de perseguição"; que diante da necessidade, se viu obrigada a suportar o constrangimento das práticas discriminatórias até sua demissão, em 13/11/2018.

Pois bem.

Às fls. 24 e seguintes, a Autora junta print das conversas recebidas por e-mail anônimo, entre o Sr. M.P.S.T., A.C.S.T. e K.S., não impugnadas pela Ré. Ressalta-se que não cabe, no atual momento, a alegação recursal da Ré de tratar-se de prova ilícita, haja vista que em sua peça de defesa não trouxe a questão à baila, havendo, portanto, uma clara tentativa de inovação em sede recursal, o que não se admite em nosso ordenamento jurídico. De qualquer forma, não seria o caso, visto que a Autora foi a destinatária das mensagens.

Portanto, a Ré não nega a existência das conversas narradas pela Autora, nem que esta lhe deu ciência de que estava sendo vítima de assédio por parte de seus colegas de trabalho, tendo, inclusive juntado aos autos resposta a ofício encaminhado à empresa pela Defensoria Pública, com o intuito de averiguar relatos de injúria racial (fls. 152/153). Todavia, como forma de afastar sua responsabilidade, alega não ter ingerência sobre grupos particulares virtuais formados por seus empregados, sustentando, ainda, que teria havido uma conversa com os envolvidos no caso, o que a seu ver, teria sido suficiente.

A subordinação característica do contrato de emprego não autoriza que empregado seja tratado de forma abjeta. Ao contrário, o tratamento digno se impõe e, neste aspecto, empregador e empregado são titulares de idênticos direitos. Ambos devem-se respeito mútuo.

Em que pese, de fato, o SKYPE tratar-se de ferramenta pública, podendo ser utilizada por qualquer pessoa, restou evidenciado pela prova oral que era rotineiramente utilizado pelos empregados da Ré como ferramenta de trabalho. Note-se:

[...] que o skype era para conversa interna entre os empregados e os empregados e a supervisão, até entre as lojas, setor de parcelamento; que cada um criava sua senha para conseguir então se conectar a este skype... (depoimento pessoal da Autora - fl. 210)

[...] que se falavam por um grupo de skype e às vezes salas de batepapo eram criadas; que soube de mensagens de cunho preconceituoso pelo e-mail que a reclamante lhe mostrou com ofensas a reclamante e à sua neta que estava para nascer; que o skype a que se referiu o depoente era empresarial, criado pela reclamada para que os empregados pudessem se comunicar internamente;..." (depoimento pessoal da testemunha da Autora - fl. 210)

[...] que se comunicavam internamente por skype, criado pelos empregados de cada loja; que pelo que sabe só havia o referido grupo, podendo haver conversas por direct quando desejado; (depoimento da testemunha da Ré - fl. 211).

E ao não desenvolver uma ferramenta própria de trabalho, que permitisse a comunicação de seus empregados e ao, mesmo tempo, uma supervisão pela empresa, a Ré assumiu o risco pelo uso da ferramenta pública, não podendo simplesmente eximir-se da responsabilidade pelo que seus funcionários fazem em pleno horário de trabalho. Observe-se, nesse sentido que todas as conversas juntadas, que se deram em dias variados, foram sempre realizadas entre as 8h e às 17h (fls. 24/29) e, pois, em meio ao expediente laboral. Ainda que se trate de ambiente virtual, não deixa de ser ambiente de trabalho.

Outrossim, a partir do momento em que a Autora levou ao conhecimento da empregadora o assédio que vinha sofrendo, cabia à Ré punir disciplinarmente os responsáveis, a fim de evitar que tais condutas se perpetuassem. Todavia, a Ré não trouxe aos autos nenhuma prova documental de que tenha aplicado sequer advertência aos envolvidos. Outrossim, o depoimento das testemunhas é no mesmo sentido:

[...] que na época foi feita uma reunião pela gestora Amanda, em que todos os atendentes da loja que trabalhavam participaram; que esta reunião aconteceu antes da abertura da loja; que nesta reunião a sra. Amanda falou algumas coisas sobre atendimento da loja e depois abordou o acontecimento, que disse que já havia conversado com os envolvidos, que não era mais para ser tocado no assunto que o assunto já havia sido resolvido; que o depoente não presenciou pedido de desculpas; que não viu ninguém se retratar, nem soube de nenhuma punição aos funcionários que falaram da reclamante; que após este acontecimento não sabe se os comentários cessaram

porque não participava do grupo privado onde inicialmente surgiram os comentários;" (depoimento da testemunha da Autora - fl. 210).

[...] que depois do ocorrido houve uma reunião com todos para que tivessem cuidado com comentários e com o que falavam; que não sabe se os envolvidos tomaram alguma advertência ou se retraram pelo que disse, mas acredita que sim, pois depois disso todos continuaram a trabalhar na mesma loja sem nenhum problema". (depoimento da testemunha da Ré - fl. 211).

Inadmissível que a Ré tenha optado por ignorar a prática de racismo no ambiente empresarial e a não punir os respectivos autores das ofensas dirigidas à Autora.

Com efeito, o ambiente de trabalho não pode ser palco de ofensas e menosprezo da imagem do empregado. O tratamento ofensivo e desrespeitoso além de atingir a honra do trabalhador e interferir na sua esfera social e psicológica, desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho, sendo prejudicial como um todo, inclusive afetando a produtividade dos empregados e podendo ocasionar doenças profissionais.

O tratamento abjeto caracterizado nos autos, portanto, não pode ser admitido no ambiente de trabalho, sob pena de sujeitar o empregado à violação de sua honra e dignidade. Situações como esta trazem intimidação e constrangimento ao trabalhador, e demonstram desrespeito e descaso com sua integridade psíquica.

De destacar que, na hipótese, o conteúdo da ofensa tem natureza discriminatória e racista, repreendida, inclusive pela Constituição Federal, nos seus arts. 3º, IV, 4º, VIII, 5º *caput* e XLII.

Ressalta-se que o fato de os empregados que proferiram os ataques à Autora também serem negros ou pardos não afasta a conduta ilícita e danosa.

Assim, entende-se que a tolerância da Ré a tais fatos, caracteriza conduta omissiva abusiva da empresa, afrontando a honra da empregada e dando ensejo à reparação por dano moral. Observe-se que, apenas após os fatos ocorridos com a Autora, preocupou-se a Ré em criar um código de ética, datado de setembro de 2017 (fls. 155 e ss.), no mesmo período em que a Defensoria Pública apurava possível ilícito de injúria racial em suas dependências (fls. 152/153).

Assim, o assédio moral é inequívoco, bem como o nexo de causalidade entre o dano sofrido e a omissão da Ré.

No que tange à indenização, deve se ter em mente que não há dinheiro que repare lesões de tal natureza. O dano na autoestima da Autora já foi provocado, de sorte que o se busca é apenas amenizar o sofrimento, de modo que o ofendido tenha momentos de alegria para compensar o que passou e, ao mesmo tempo, servir como medida pedagógica para que Ré adote procedimentos que evitam tal tipo de situação.

A natureza da ofensa é difícil de quantificar, dificuldade ainda maior quando não se sofreu o mesmo tipo de discriminação. Adota-se, portanto, do valor requerido na inicial (R\$36.070,00) correspondente à ofensa grave (20 vezes o salário da Autora).

Faz-se, contudo, a ressalva que considera-se o art. 923-G da CLT inconstitucional,

na medida em que vincula da dor de cada um ao respectivo salário, violando o princípio da isonomia pela via da discriminação econômica. Quer dizer, o sofrimento daqueles que recebem maiores salários será maior do que o dos recebem menos. De qualquer sorte, deixa-se de declarar a inconstitucionalidade na medida em que em nada afeta a lide ora em exame. Portanto, o valor requerido na inicial é acatado, pois corresponde ao pedido, porque adequado à reparação do dano causado e à capacidade econômica da devedora (empresa com capital social de quase 140 milhões de reais). Assim, nega-se provimento ao recurso da Ré e dá-se ao da Autora para majorar a indenização por danos morais para R\$36.070,00.

## Dispositivo

Acordam os desembargadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer os recursos e, no mérito, negar provimento ao da Ré e dar ao da Autora para majorar a indenização por danos morais para R\$36.070,00.

O valor estimado da condenação é alterado para R\$36.070,00 e das custas para R\$721,40.

Rio de Janeiro, 29 de setembro de 2021.

**Desembargadora do Trabalho Giselle Bondim Lopes Ribeiro**  
Relatora

# Recurso Ordinário: 0100713-37.2018.5.01.0571

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

**Palavras-chave:** racismo; injúria racial; dano moral; responsabilidade civil.

**Turma:** 5ª

**Relator:** Desembargador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos

**Data de julgamento:** 4/6/2019

**Publicação:** 12/6/2019

**Recurso do reclamante. Dano moral. Racismo. Injúria racial. Gravidade da conduta.** A prática de racismo ou injúria racial são considerados pela legislação brasileira ilícitos graves, até porque o sistema jurídico brasileiro apenas se socorre às sanções penais em último caso (ultima ratio), limitando-se o Direito Penal a castigar as ações mais graves praticadas contra os bens jurídicos mais importantes, em razão do princípio da intervenção mínima, onde temos a subsidiariedade e a fragmentariedade. No caso em apreço, diante da inequívoca gravidade da conduta praticada (injúria racial), a sanção estatal deve ser proporcional ao multicitado agravo, majorando-se o valor fixado em primeira instância. Recurso parcialmente provido.

## Relatório

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **L.C.**, como recorrente, e **Papelaria e Bazar Matriz de Meriti Ltda - EPP**, como recorrida.

Inconformado com a r. sentença de Id. 3ca0fde, prolatada pelo Magistrado **Leonardo Saggese Fonseca**, da 1ª Vara do Trabalho de Queimados, que julgou procedentes em parte os pedidos, o reclamante interpõe recurso ordinário.

Em seu recurso ordinário (Id. fe97aa3), o autor pretende majorar a importância fixada a título de indenização por danos morais.

A reclamada apresentou contrarrazões (Id. 6c77a0e), sem preliminar.

Deixei de remeter os autos ao douto Ministério Público do Trabalho em razão de a hipótese não se enquadrar na previsão de sua intervenção legal (Lei Complementar nº

75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 472.2018 - GABPC.

## Fundamentação

### Admissibilidade

Pela análise dos autos, verifico que estão preenchidos os pressupostos recursais intrínsecos e extrínsecos. O recurso é tempestivo, a parte está adequadamente representada, e o recolhimento de custas ficou a carga da ré.

Destaca-se, ainda, que não houve a ocorrência de fatos impeditivos ou extintivos do direito de recorrer.

Dessa forma, conheço do recurso do reclamante.

## Mérito

### Valor da indenização por danos morais

Volta-se o reclamante contra o valor fixado a título de indenização por danos morais, no importe de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), argumentando que tal quantia não é suficiente para reparar o sofrimento por ele experimentado.

A r. sentença apoiou-se nos seguintes fundamentos:

A Carta Maior de 1988 traz em seu artigo 5º, inciso X, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Dano moral é o sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária, de difícil mensuração pecuniária. São as lesões sofridas pelo sujeito físico em seu patrimônio ideal. O maior patrimônio do trabalhador é a sua capacidade laborativa que deriva da reputação conquistada no mercado: profissionalismo, dedicação, produção, assiduidade, capacidade e honestidade.

Neste diapasão, é de se considerar ato lesivo à moral todo aquele que afete o indivíduo para a vida profissional, de forma a insultar, levemente, a imagem profissional do empregado, impedindo ou dificultando sua ocupação profissional no mercado.

Entre as obrigações do empregador está a de manter a convivência pacífica, respeitosa e estritamente profissional no ambiente de trabalho. Desse modo, é inadmissível que ele, empregador, mantenha em seu quadro superior hierárquico incapaz de se adequar às condições inerentes ao cargo.

A testemunha indicada pelo autor, em depoimento seguro e coerente, foi concludente ao relatar que o Sr. Sidemar verbalizou seu sentimento de desprezo com a raça negra ao comentar que somente o autor, por se preto (negro), poderia ter sido o responsável pela quebra da cafeteira; já a testemunha arrolada pela ré, nada soube precisar quanto ao ocorrido.

Ainda que a testemunha do autor o chame pelo apelido de 'escurinho', em que pese tal conduta também possa merecer atenção judicial, no caso de manifestação em tal sentido, o fato de empregados se tratarem por apelidos adquiridos no local de serviço é fato comum até mesmo em ambientes mais solenes de trabalho, o que não traduz, necessariamente, a amizade íntima alegada pela defesa, capaz de tornar o depoimento imprestável por suspeição. Já o depoimento da pessoa envolvida na desavença, sim, e por este motivo, o Juízo não ouviu o Sr. Sidemar, porque diretamente interessado no deslinde da demanda em favor de si próprio e, por conseguinte, da ré.

Ora, sem descer a miúdos quanto à agressão verbal sofrida pelo autor, por despicienda, haja vista que tal conduta é tipificada como crime de injúria racial pela cor da pele, artigo 140, §3º, do CP, registre-se que o artigo 483, alienas 'e' prevê como modalidade de ruptura contratual culposa do empregador a conduta lesiva a honra e boa fama do empregado. Antes disso, a Constituição de 1988 também elevou a status de norma constitucional a dignidade do trabalhador e a valorização profissional do empregado.

Assim, incontestável que as tentativas de humilhações que foram relatadas pela testemunha ouvida, geram danos à imagem, a moral do trabalhador e a própria intimidade da vítima.

Necessário ressaltar, contudo, que a testemunha também revelou que o agressor pediu desculpas ao autor, na oportunidade em que se reuniram para conversar sobre o incidente na presença do gerente geral.

Provado o dano moral, impõe-se a fixação da respectiva indenização por arbitramento, a qual se mede pela extensão do dano, com vistas ao *restitutio in integrum* (CCB/02, art. 944).

Nessa árdua tarefa, como o ordenamento pátrio não adotou um sistema de tarifação, servem como parâmetros seguros para o juízo a posição social do ofensor e do ofendido, a gravidade e a repercussão do dano perante terceiros, a idade da vítima, a condição financeira do agressor e a situação financeira do país.

No caso concreto, ainda importante levar em consideração que o empregador na pessoa de seu gerente geral agiu ao tomar conhecimento do fato, reunindo todos os envolvidos, oportunidade em que o agressor pediu desculpas ao ofendido.

Para quantificar o valor da reparação do dano moral utiliza-se do artigos 946 do Código Civil, que permite a fixação por arbitramento dos atos ilícitos, como o abuso do direito praticado pelo empregador.

Com efeito, fixo o valor da indenização em R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), enquadrado como dano leve, equivalente a 2 salários do autor, sendo que os juros moratórios deverão ser computados a partir do ajuizamento da ação, regra geral do processo do trabalho (Lei 8177/91), não cabendo nesta seara a aplicação do disposto no artigo 398 Código Civil.

Convém ressaltar que a estimativa do quantum indenizatório não é uma questão singela, nem pode ser realizada mediante um simples cálculo aritmético, mas com critério, em que o magistrado deve verificar em cada caso, a repercussão econômica e social, a situação financeira das partes e a duração da lesão.

Sobre o tema, aliás, em ensaio doutrinário de minha autoria, indiquei determinados parâmetros que o magistrado poderá levar em consideração para arbitramento do referido valor, *in verbis*:

- a) as condições econômicas, sociais e culturais de quem cometeu o dano e principalmente de quem o sofreu;
  - b) a intensidade do sofrimento do ofendido;
  - c) a gravidade da repercussão da ofensa;
  - d) a posição do ofendido;
  - e) a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável;
  - f) um possível arrependimento evidenciado por fatos concretos;
  - g) a retratação espontânea e cabal;
  - h) a equidade;
  - i) as máximas de experiência e do bom-senso;
  - j) a situação econômica do país e dos litigantes;
  - k) o discernimento de quem sofreu e de quem provocou o dano".
- (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral na dispensa do empregado, 6ª edição (revisada e ampliada). Ed. LTr, São Paulo: 2017. p. 247)

No caso em apreço, restou evidenciado o ato ilícito praticado pelo gerente Sidemar, o dano moral sofrido pelo autor e o nexo de causalidade entre os dois, como se verifica do testigo de Luciano Barbosa dos Santos, indicado como testemunha pelo reclamante. *In verbis*:

[...] participou de uma reunião em que estavam Aline, Anderson, Sidemar e Leonardo; que a reunião envolveu a questão da garrafa térmica que o autor quebrou e que o Sidemar se dirigiu a ele dizendo que só podia ser preto para ter feito merda; que nessa reunião o depoente e a Aline ficaram mais em silêncio; que o Leonardo chorou e o Sidemar pediu desculpas; que em síntese foi isso que ocorreu na reunião; que não observou nenhum problema após esse episódio; que por um tempo os dois ficaram sem se falar e falavam apenas o necessário para o trabalho; que era em torno de 90 empregados na empresa; que quando os funcionários ficaram sabendo do episódio e muitos ficaram revoltados com a atitude do Sidemar; que tem grupo de Whatsapp dos funcionários da empresa; que o depoente não faz mais parte de tal grupo depois que trocou o chip; que o grupo era mais para organização do futebol e nesse grupo de Whatsapp não se comentou sobre esse assunto; que fora esse, o conflito que havia no setor era em relação ao horário de saída porque entravam às 8h e tinham que sair 20h/21h; que tinha uma folha extra que anotavam esse horário; que o Anderson falou com todos uma vez em relação ao jogo de Copa;

que o que se lembra é que somente no dia é que o Anderson procurou funcionários e disse que tinha uma TV para assistir ao jogo; que até então ficava uma dúvida se iam trabalhar ou não; que trabalhou 2 anos e 3 meses; que não viu nesse período o Sidemar tratar ninguém mal ou fazer qualquer brincadeira, além dessa que já narrou; que o Sidemar era de outro setor; que o gerente do setor era o Everton; que não havia a prática de utilizar apelido dentro da empresa; que no futebol chamava o depoente de barbudo; que o depoente se dirigia ao autor como escurinho; que não sabe se os demais se dirigiam a ele com algum apelido; que no setor eram apenas 5; que o autor aceitava de boa o apelido do depoente; que acha que era porque tinham intimidade por estarem todo dia no setor.

Dessa forma, considerando que a repercussão danosa é íntima, não sendo possível estabelecer com precisão a sua extensão e atentando para os parâmetros da razoabilidade e critérios suso mencionados, ressaltando a natureza e gravidade da conduta perpetrada pelo gerente pela reclamada, o vetor pedagógico e, por fim, a capacidade econômico-financeira do recorrente e da recorrida, reputo inadequado o montante fixado em primeiro grau de R\$2.200,00 (dois mil e duzentos reais) a título de danos morais. Vejamos.

Não se pode olvidar que a conduta praticada pelo gerente Sidemar é tipificada como ilícito penal, nos termos do art. 140, §3º, do Código Penal:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:  
Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

[...]

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003)

Pena - reclusão de um a três anos e multa.

Vale ressaltar que o sistema jurídico brasileiro apenas se socorre às sanções penais em último caso (*ultima ratio*), limitando-se o Direito Penal a castigar as ações mais graves praticadas contra os bens jurídicos mais importantes, em razão do princípio da intervenção mínima, onde temos a subsidiariedade e a fragmentariedade. Sobre o tema, convém transcrever a seguinte glosa de Cezar Roberto Bittencourt:

O princípio da intervenção mínima, também conhecido como *ultima ratio*, orienta e limita o poder incriminador do Estado, preconizando que a criminalização de uma conduta só se legitima se constituir meio necessário para a proteção de determinado bem jurídico. Se outras formas de sanção ou outros meios de controle social revelarem-se suficientes para a tutela desse bem, a sua criminalização é inadequada e não recomendável. (BITTENCOURT, Cezar Roberto. Tratado de Direito Penal: Parte Geral 1. 16. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011).

Nessa linha de raciocínio, não resta dúvidas de que a legislação brasileira considera grave o ilícito sob exame, motivo pelo qual a sanção estatal deve ser proporcional ao multicitado agravo.

Por outro lado, impende salientar que, apesar de grave, a conduta foi praticada apenas uma vez pelo referido gerente, bem como não havia a prática de utilizar apelido dentro da empresa.

Sendo assim, levando-se em conta a gravidade da conduta e a capacidade econômica das partes, bem como a extensão do dano, reformo a r. sentença para fixar a importância de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a título de danos morais, porquanto mais adequada ao caso vertente.

Dou parcial provimento.

### **Embargos de declaração e prequestionamento**

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais invocados, ainda que não expressamente mencionados na decisão, nos termos da OJ nº 118 da SDI-I e da Súmula nº 297, ambas do col. TST.

Outrossim, ficam advertidas as partes de que a interposição de embargos declaratórios para revolver fatos e provas, ausente qualquer omissão, contradição, obscuridade ou equívoco na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal ensejará a aplicação da multa cominada no art. 1026, § 2º do CPC.

## **Dispositivo**

**Acordam** os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, CONHECER do recurso ordinário do reclamante, e, no mérito, *dar-lhe parcial provimento* para majorar a indenização por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais), na forma da fundamentação do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator que este dispositivo passa a integrar.

Custas mantidas.

Rio de Janeiro, 04 de junho de 2019.

**Desembargador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos**

Relator

# Recurso Ordinário: 0000566-92.2014.5.01.0522

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

**Palavras-chave:** racismo; dano moral; responsabilidade civil.

**Turma:** 3ª

**Relator:** Desembargador do Trabalho Angelo Galvão Zamorano

**Data de julgamento:** 1º/6/2015

**Publicação:** 9/6/2015

**Dano moral. Ofensa verbal. Racismo.** A conduta do empregador que ofende, ou permite que seus subordinados sofram injúrias raciais, revela evidente intenção de depreciar seu empregado por motivo racial, de modo a violar os artigos 3º, IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição da República. A manifestação depreciativa, inclusive, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador, circunstância bastante para configurar o dano moral.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes: **Comercial Zaragoza Importação e Exportação Ltda.**, como Recorrente e, **M.C.S.**, como Recorrida.

Recorre ordinariamente a reclamada, em face da r. sentença de fls. 176/177, proferida pelo MM Juízo da 2ª VT/Resende (da lavra da Juíza **Marcela Aied**), que julgou procedentes em parte os pedidos elencados na petição inicial.

## Relatório

A reclamada (Comercial Zaragoza Importação e Exportação Ltda.), em suas razões de fls. 179/180, pretende afastar a indenização por danos morais.

Contrarrazões da Reclamante às fls. 187/189, sustentando a manutenção do julgado.

Autos não remetidos ao Ministério Público, na forma do artigo 85 do RI – TRT - 1ª Região.

É o relatório.

## Voto

### Do conhecimento

Recurso tempestivo (ciência às fls. 178 e recurso apresentado às fls. 179). Regular a representação (procuração às fls. 13 verso).

Depósito recursal e guia de custas acostadas às fls. 181 e 181 verso.

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

## Fundamentação

### Do recurso da reclamada

## Mérito

### Do dano moral

Nego provimento.

A sentença de origem condenou a reclamada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais) a título de dano moral.

Em suas razões, a reclamada sustenta que não restou caracterizado o dano moral.

Sem razão.

Na inicial, a reclamante alegou que sempre foi tratada de forma discriminada pelo seu superior, Sr. Reversion, que constantemente a chamava de “negra safada” na frente de clientes e colegas de trabalho, fato este que perdurou até a efetiva demissão da reclamante.

Na defesa, a reclamada negou o fato.

A prova oral produzida é clara ao confirmar os fatos narrados na inicial.

A testemunha de fls. 172, Suzane, confirmou a conduta lamentável do Sr. Reversion:

[...] que o Sr. Reversion era superior da reclamante; que presenciou várias vezes o Sr. Reversion chamando a reclamante de “negra safada”; que tal ocorria na presença de clientes e colegas de trabalho; que os xingamentos eram frequentes; que o Sr. Reversion costumeiramente chamava a reclamante de “negra”; que nunca presenciou brincadeiras entre o Reversion e a reclamante.

Ao contrário dos argumentos expostos nas razões recursais, o fato da reclamante ter convivido com a reprovável conduta de seu superior hierárquico nem de longe descaracteriza o dano moral. Muito pelo contrário, apenas o agrava, pois demonstra que a necessidade de permanecer em seu emprego era maior que a humilhação sofrida diariamente.

A conduta do empregador que ofende, ou permite que seus subordinados sofram injúrias raciais, revela evidente intenção de depreciar seu empregado por motivo racial, de modo a violar os artigos 3º, IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição da República. A manifestação depreciativa, inclusive, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador, circunstância bastante para configurar o dano moral.

Comprovado o ato ilícito da reclamada, impõe-se a manutenção da sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.

Quanto ao valor da indenização, há que se observar que para a modulação da condenação pecuniária, em sede de indenização por dano moral, deve o magistrado se valer de certos fatos e circunstâncias, especialmente: a) a natureza e a extensão da lesão; b) as condições pessoais do ofendido e do responsável; c) a equidade, a cautela e a prudência; d) a gravidade da culpa e, e) o arbitramento em função da natureza e finalidade da indenização.

Considerando estes parâmetros, temos que o valor arbitrado pelo Juízo de R\$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais) é relativamente baixo para a gravidade e a duração do dano. Entretanto, como não há recurso da reclamante objetivando a majoração do mesmo, há que se manter a condenação em seus termos.

Nego provimento ao recurso.

### Do prequestionamento

Tendo este Relator adotado tese explícita sobre o *thema decidendum* suscitado e sabendo-se que o juiz não está obrigado a refutar os argumentos das partes, desde que fundamente o julgado, nos termos do que dispõem os artigos 131 e 458 do CPC, 832 CLT e 93, inciso IX, da Constituição Federal, tem-se por prequestionados os dispositivos legais invocados pelo recorrente, como preconizado no inciso I da Súmula nº 297 do TST.

## Dispositivo

Ante o exposto, conheço o recurso interposto pela reclamada e, no mérito, *nego-lhe provimento*, na forma da fundamentação supra.

**Acordam** os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade* conhecer o recurso interposto pela reclamada e, no mérito, *negar-lhe provimento*, nos termos do voto do Exmº Juiz Relator.

Rio de Janeiro, 01 de junho de 2015.

**Desembargador do Trabalho Angelo Galvão Zamorano**  
Relator

## Recurso Ordinário: 0100495-61.2020.5.01.0046

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador.

**Palavras-chave:** discriminação; dano extrapatrimonial; indenização.

**Turma:** 6ª

**Relatora:** Desembargadora do Trabalho Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

**Data de julgamento:** 12/7/2022

**Publicação:** 16/7/2022

**Recurso ordinário. Discriminação e transfobia. Dano extrapatrimonial. Configuração.** Demonstrado, nos autos, que a parte autora sofria discriminação e transfobia em seu local de trabalho, em decorrência de sua opção sexual, não resta dúvida quanto à configuração do dano extrapatrimonial, o qual deverá ser indenizado.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário nº TRT-RO-0100495-61.2020.5.01.0046, em que são partes: **Atento Brasil S/A**, como Recorrente, e **C.S.R. e Telemar Norte Leste S.A.**, como Recorridas.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela primeira reclamada no ID f3ff5f7, em face da r. sentença de ID 3db8337, proferida pela I. Juíza do Trabalho **Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes**, em exercício na 46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedentes em parte os pedidos.

Contestação da primeira reclamada no ID 4c9aa4d e da segunda reclamada no ID 1529759.

Ata de audiência no ID f01772f.

A recorrente alega que a sentença extrapolou os limites da lide quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego no período em que a autora passou por treinamento, uma vez que não existe causa de pedir que ampare tal pedido. Sustenta que não é devido o pagamento de horas extras e horas de intervalo intrajornada. Insurge-se, ainda contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Por fim, argumenta que não há razões para a fixação de honorários advocatícios no percentual máximo previsto na legislação.

Depósito recursal e custas processuais comprovados nos ID 4206ecf e f01772f.

Contrarrazões da reclamante no ID 0314903. A segunda reclamada não se manifestou sobre o recurso.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar no. 75/1993) e/ou das situações arroladas

no Ofício PRT/1ª Reg. nº Ofício PRT/1ª Região nº 737/2018, datado de 05/11/2018.  
É o relatório.

## Voto

### I- Conhecimento

Conheço do recurso, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

## II- Mérito

### 1- Do julgamento fora dos limites da lide/reconhecimento de vínculo de emprego

A recorrente alega que a sentença extrapolou os limites da lide quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego no período em que a autora passou por treinamento, uma vez que não existe causa de pedir que ampare tal pedido.

A sentença estabeleceu que:

A autora afirma ter sido contratada em 13 de maio de 2019, embora sua CTPS tenha sido registrada apenas em 22 de maio de 2019. Postula reconhecimento de relação de emprego neste período sem registro, bem como vale-transporte.

A testemunha Jaqueline confirmou que fizeram o treinamento antes de ter a carteira de trabalho registrada. Não soube dizer os dias exatos deste, apenas que ocorreu em meados de maio.

Assim, este depoimento, ainda que não indique os dias exatos (o que, aliás, só demonstra a sinceridade e espontaneidade, pois dificilmente depois de mais de dois anos seria possível recordar o exato dia), comprovou que não houve registro em CTPS do período de treinamento. Ora, treinamento é diferente de processos seletivo (quando não há a certeza da contratação).

No treinamento, já há contrato de trabalho, pois o empregado já está à disposição do empregador e apenas aprendendo para melhor desempenhar o seu trabalho, ou seja, em benefício da própria empresa. Logo, este período, ainda que de poucos dias, deveria ter sido anotado como sendo a data de admissão da reclamante.

Ademais, como destacou a autora, o empregado tem despesas, com transporte por exemplo.

Assim, procedente o pedido de retificação da data de admissão da reclamante para que passe a constar 13/05/2019.

Deve haver o pagamento de salários pelo período de treinamento (9 dias), bem como tíquete refeição e vale-transporte destes dias. (ID 3db8337).

Pois bem.

Em que pese a alegação da recorrente, consta, expressamente da causa de pedir que:

7º) A reclamante foi admitida no estabelecimento da primeira reclamada em 13 de maio de 2019, embora a reclamada somente tenha procedido a anotação do contrato de trabalho em sua CTPS no dia 22 de maio de 2019 e demitida injustamente em 4 de março de 2020, exercendo a função de operadora SAC I.

8º) No período anterior a anotação da CTPS, a autora esteve em treinamento em Campo Grande, laborando de segunda-feira à sábado na jornada de 14:00 às 20:20 horas, com pausa de 20 minutos e duas pausas de 10 minutos, sendo certo que a reclamada não efetuou o pagamento dos dias laborados, vale transporte e ticket refeição, parcela do qual é credora (ID 806d046 - Pág. 3).

Já no pedido, a reclamante requereu que:

2. Decretação, declaração e reconhecimento do vínculo empregatício, retificação da anotação do contrato de trabalho da autora, com data de 13 de maio de 2019 (ID 806d046 - Pág. 17);

Não se há, assim, de falar em julgamento fora dos pedidos da lide, uma vez que há pedido, expresso, de reconhecimento do vínculo de emprego no período em que a autora esteve em treinamento.

Nego provimento.

## 2- Das horas extras e das horas de intervalo intrajornada

A recorrente sustenta que não é devido o pagamento de horas extras e horas de intervalo intrajornada. Afirma que o ponto era registrado no sistema eletrônico pela reclamante mediante a utilização de senha pessoal e intransferível.

O juízo *a quo* entendeu que:

A testemunha Jaqueline afirmou que "demorava mais ou menos 30 minutos entre o momento em que entrou na empresa e o login; que às vezes tinham que chegar mais cedo para conseguir PA; que isso era determinado pelas supervisoras; que se não chegassem mais cedo ficariam sem PA; que teriam que ficar depois do horário para fazer todas as horas que não tinham feito por estar sem PA".

Portanto, provado o tempo de antecedência alegado na petição inicial, à razão de 30 minutos por dia.

Assim, deferem-se 30 minutos extras por dia trabalhado, com adicional de 50% (art. 7º, XVI, da CRFB).

Por ser habitual o trabalho extraordinário, este deverá ser integrado à remuneração da Autora, conforme pleiteado na exordial, para efeito de pagamento de diferenças de férias, acrescidas do terço constitucional; repouso semanal remunerado; indenização compensatória de 40% do FGTS; aviso prévio; décimo terceiro salários; depósitos de FGTS.

O DSR não gera reflexos nas demais parcelas - inteligência da antiga Orientação Jurisprudencial nº 394 da SDI1/TST.

A Súmula nº 340 do TST se aplica ao caso, pois recebia parte da remuneração de forma variável. Assim, quando da liquidação, devem ser observadas a Súmula 340 e Orientação Jurisprudencial 397 do TST. Devem ser excluídos os períodos de férias, licença médica e demais causas de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho da Reclamante.

Como consequência das horas extras deferidas, deferem-se os 45 minutos remanescentes de intervalo intrajornada, conforme Súmula 437, inciso IV, do TST.

O intervalo intrajornada não gera reflexos, nos termos do art. 71, parágrafo 4º da CLT, com a redação dada pela Lei 13467/2017 (ID 3db8337).

Ao exame.

Na petição inicial, a reclamante informa que foi contratada para trabalhar 6 horas diárias, de segunda-feira a sábado. Informa que os controles de ponto são idôneos quanto aos dias efetivamente trabalhados, mas inidôneos no que diz respeito ao horário de trabalho anotado, uma vez que chegava para trabalhar 30/40 minutos antes de fazer o *login* no sistema. Argumenta que, por trabalhar mais de 6 horas diárias, faria jus ao intervalo intrajornada de 1 hora.

A primeira reclamada juntou, aos autos, os controles de ponto, os quais apresentam marcação de horários de entrada e de saída variáveis, bem como o registro do intervalo intrajornada e de duas pausas de 10 minutos cada uma, bem como a anotação de algumas horas extras (documentos no ID 7f1fd7e).

Impugnados os controles de frequência pela reclamante, passou a ser dela o encargo de comprovar o horário de trabalho apontado na petição inicial, ônus do qual se desincumbiu satisfatoriamente.

A única testemunha ouvida informou que:

[...] o ponto era por cartão e um que colocavam o código no telefone; que se fizesse hora extra constava no ponto; que isso ocorria com todo mundo, inclusive a autora, que no ponto vinha registrado o horário do *login* e *logout*; que ficavam um tempão procurando uma PA para trabalhar; que demorava mais ou menos 30 minutos entre o momento em que entrou na empresa e o *login*; que às vezes tinham que chegar mais cedo para conseguir PA; que isso era determinado pelas supervisoras; que se não chegassem mais cedo ficariam sem PA; que teriam que ficar depois do horário para fazer todas as horas que não tinham feito por estar sem PA (ID f01772f).

Extrai-se do depoimento da testemunha que, apesar de ser autorizado o registro de horas extras, os empregados chegavam 30 minutos antes do horário do *login*, para conseguir um PA, o que era determinado pelas supervisoras, ou seja, não havia o registro desses 30 minutos no cartão de ponto. Assim, como entendeu o juízo *a quo*, é devido o pagamento de tal período como horas extras.

Reconhecida a jornada de trabalho acima de 6 horas, o intervalo intrajornada

deve ser de 1 hora. Todavia, a reclamante usufruía apenas de 20 de pausa para refeição e descanso.

O juízo *a quo* deferiu o pagamento de 45 minutos como extras, decorrentes da supressão do intervalo intrajornada, mas os cartões de ponto revelam que a autora usufruía, na verdade, de 20 minutos. Assim, merece pequeno reparo a sentença, para limitar o pagamento do período de intervalo intrajornada a 40 minutos diários, e não 45 como estabelecido pelo juízo *a quo*.

Dou parcial provimento para limitar o pagamento das horas decorrentes do intervalo intrajornada a 40 minutos diários.

### 3- Da indenização por dano moral

Insurge-se, ainda contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Afirma que não adota qualquer prática discriminatória em seu estabelecimento. Acrescenta que não houve qualquer discriminação em relação à autora decorrente da orientação sexual dela.

A sentença estabeleceu que:

Ou seja, a testemunha deixou absolutamente provado todo o tratamento discriminatório e transfóbico de que a reclamante foi vítima, sendo chamada pelo nome de batismo, sendo constrangida quanto ao uso do banheiro feminino, não sendo incluída em grupo de whatsapp e festividades pelas supervisoras.

O documento de fl. 455 do PDF demonstra que no sistema da empresa constava o nome Caio César; no documento de fl. 456 consta a reclamação da reclamante pedindo alteração de seu nome no sistema da empresa em 4/7/2019; os documentos de fls. 457/462 demonstram que, apesar das reclamações da reclamante, continuou constando o nome Caio no sistema da 1ª reclamada; no documento de fl. 463 há nova reclamação da autora, de 29/11/2019 (ou seja, quase 5 meses depois da primeira reclamação escrita) pedindo, novamente, a alteração de seus dados cadastrais.

O nome da pessoa é como ela primeiro se identifica perante seus pares, é direito da personalidade da mais alta importância.

A reclamante postular o uso de seu nome social no local de trabalho é um direito, sendo que os documentos anexados aos autos revelam que ela já havia entregado à ATENTO a certidão de nascimento com o nome Camila.

Ainda que o nome não tivesse, ainda, sido atualizado em outros documentos, como CTPS, conforme afirmado pelo preposto em depoimento pessoal, isso em nada altera o direito da reclamante - e o dever do empregador.

Ajuste-se o "sistema" para que a reclamante veja seu nome contemplado - aliás, como essa juíza fez no Pje quando da distribuição da ação, a requerimento da reclamante, pois o "sistema" não puxou o nome Camila dos dados da Receita Federal.

O nome foi alterado manualmente, em respeito ao Princípio da

Dignidade da Pessoa Humana, o que também deveria ter sido observado pelo empregador.

Não é demais recordar que o STF no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida, autorizou a alteração do registro civil de pessoa transgênero, diretamente pela via administrativa, não se exigindo para tanto nada além da manifestação de vontade do indivíduo.

A reclamante ao ser alijada do grupo de *whatsapp* e ser "perseguida" quando do uso do banheiro foi vítima de odiosa discriminação, o que é rechaçado pela Constituição da República e pela Lei nº 9029/1995.

Evidente o assédio moral sofrido pela autora, caracterizado pela conduta reiterada do empregador (por meio de seus prepostos) que causou grave violência psicológica à empregada.

Não era identificada pelo seu nome, não era reconhecida no básico direito de uso do banheiro, era excluída do grupo.

A identificação com determinado gênero (ou mesmo o direito a não se identificar com qualquer gênero, fugindo-se da ultrapassada lógica binária) é parte da intimidade de cada pessoa e, portanto, uma garantia fundamental a teor do art. 5º, inciso X, CRFB.

É algo constitutivo do ser humano, é o ser humano em si. Não reconhecer isso é "coisificar", desumanizar o que temos de mais belo, que é nossa individualidade e nossa diversidade.

Este mesmo dispositivo constitucional prevê a possibilidade de reparação por dano moral em virtude de violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

É objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (art. 3º, CRFB): "IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

Com efeito, como podemos pensar em construir uma sociedade solidária, igualitária e com respeito à diversidade enquanto houver preconceito em face da comunidade LGBTQIAP+?

Este preconceito, é importante destacar, pode se dar de forma mais direta (como no caso dos autos) mas também por meio de piadas, trocadilhos e meios mais discretos, mas que revelam o mesmo desrespeito pela orientação/identificação sexual alheia.

É importante o veemente rechaço do Judiciário Trabalhista a este tipo de situação no ambiente de trabalho.

[...]

Portanto, a situação é duplamente grave: além de humilhar a reclamante, a supervisão da 1ª reclamada, com o seu comportamento, estimulava comentários por parte de outros empregados, propagando a discriminação odiosa.

Aquele que ocupa posição de chefia tem que ser o primeiro a dar o exemplo e a coibir chacotas e assédio moral entre os empregados.

As empresas também têm responsabilidade social se verdadeiramente desejamos construir uma "sociedade livre, justa e solidária" como previsto no art. 3º, inciso I, da Constituição, como o primeiro objetivo

fundamental da República. Este objetivo da República não é norma programática, utopia. É algo pelo qual se deve lutar todos os dias, sopesando-se os valores da livre iniciativa, mas também a valorização do trabalho humano - art. 170 da CRFB/1988.

Por todo o exposto, julga-se procedente o pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de reparação por danos morais no valor postulado na petição inicial de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), tendo em vista não apenas o aspecto compensatório para a vítima, como também o aspecto pedagógico para o empregador, que é empresa de grande porte. (ID 3db8337).

Ao exame.

A reclamante é uma mulher transgênero, o que era de conhecimento da primeira reclamada desde a admissão. Todavia, ficou demonstrado que, em algumas situações, a empregadora não teve a devida cautela para evitar que a autora passasse por situações constrangedoras em razão de sua opção sexual. A única testemunha ouvida relatou que:

[...] no treinamento a reclamante era chamada de Caio Cesar na hora da chamada; que o treinador lia o nome da autora como Caio Cesar; que ela reclamou, mas não aconteceu nada; que eles diziam que era triste, mas não podiam fazer nada; que no computador da autora constava o nome de batismo da autora; que até a depoente sair ainda era assim, [...], que essa situação gerava constrangimento para a autora, principalmente quando era feita a chamada; que era chamado o nome Caio Cesar e todos ficaram perguntando quem era e a autora então abaixava a cabeça e as pessoas ficavam falando "Deve ser ela"; que a autora quase não participava de reuniões e festividades com a equipe porque não era chamada; que era uma coisa da supervisora e das meninas que eram próximas à supervisora; que foi criado um grupo de *whatsapp* por Daniele; que a autora não foi incluída; que as outras pessoas que não estavam no grupo foi porque não queriam estar, mas no caso da autora ela não foi convidada; que ela só descobriu do grupo porque a depoente comentou com ela e ela nem sabia do grupo; que tinha muito comentário quando a autora entrava no banheiro feminino; que a depoente presenciou duas pessoas comentando que era errado a autora entrar no banheiro feminino, pois não era uma mulher completa; que quem comentou isso foi um homem de outro setor, mas não sabe quem é; que a autora reclamou sobre essa questão do banheiro com as supervisoras, mas nada foi feito; que a supervisora não foi atrás e não quis procurar saber quem tinha feito esse comentário; que a empresa não fez nenhuma campanha de conscientização dos funcionários sobre essa questão; que a Atento contrata pessoas que integram minorias, mas na hora do trabalho existe homofobia e racismo; que já presenciou várias vezes as supervisoras indo buscar a autora no banheiro; que a autora não podia tirar a pausa banheiro que elas iam atrás dela; que era tipo uma perseguição; que era uma perseguição maior com a autora;

que na chamada do treinamento era preenchida uma lista de presença; que a autora tinha um crachá com o nome Camila (ID f01772f).

Conforme destacado na sentença, "a testemunha deixou absolutamente provado todo o tratamento discriminatório e transfóbico de que a reclamante foi vítima, sendo chamada pelo nome de batismo, sendo constrangida quanto ao uso do banheiro feminino, não sendo incluída em grupo de *whatsapp* e festividades pelas supervisoras".

Não bastasse a prova oral, a prova documental também demonstra que a reclamante sofreu tratamento discriminatório dentro da empresa. No print da tela de computador da reclamante aparece o nome de batismo, Caio César Sant'Ana Ribeiro (documento de ID 2b0c9fe). Já o documento de ID 628739a - Pág. 2 comprova que a reclamante solicitou, por diversas vezes, a alteração do seu nome no sistema da empresa, sem ser atendida. Destaco que, na citada solicitação, datada de 4/7/2019, a reclamante informou à empregadora que "[...] eu sou uma mulher trans e estou passando constrangimento no meu local de trabalho com os meus colegas de trabalho, [...], está me atentando e me prejudicando psicologicamente e também no meu desenvolvimento aqui".

Ora, a reclamante foi admitida em 13/5/2019 e, pelo menos, até 11/7/2019, data em que foi encaminhada à reclamante a resposta à sua solicitação, ainda constava no sistema da empresa o nome de batismo da reclamante. Volto a repetir que, é incontroverso que a primeira reclamada tinha ciência, desde a contratação da reclamante de que esta é uma mulher transgênero, e, ainda assim, não tomou todas as cautelas para evitar um tratamento discriminatório e transfóbico.

Diante do tratamento discriminatório sofrido pela autora em seu ambiente de trabalho, resta configurado o dano extrapatrimonial. Todavia, o valor da indenização fixado na sentença, em R\$30.000,00, deve ser reduzido.

Verifico que no crachá da autora constava o seu nome social (ID 344e2c7 - Pág. 1), o que mostra que a empregadora, ao menos quanto à exposição diária da autora perante outras pessoas, teve certa cautela. Além disso, tendo em vista a curta duração do contrato de trabalho, de 9 meses, a maior remuneração da autora de R\$998,00 e a natureza da falta, reduzo o valor da indenização para R\$20.000,00.

Dou parcial provimento para reduzir o valor da indenização por dano moral para R\$20.000,00.

#### **4 - Dos honorários advocatícios**

Por fim, argumenta que não há razões para a fixação de honorários advocatícios no percentual máximo previsto na legislação. Alega, ainda, que o parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT é manifestamente constitucional, pelo que a reclamante deverá arcar com o pagamento dos honorários advocatícios, em relação aos pedidos que foi sucumbente.

O juízo *a quo* determinou que:

Considerando que a presente ação foi ajuizada após 11/11/2017, data da entrada em vigor da chamada Reforma Trabalhista, tem-se que a nova redação do art. 791- A da CLT se aplica ao caso.

Desta forma, considerando-se tratar de RTOrd, na cidade do Rio de Janeiro, de complexidade, fixo os honorários em 15% do valor líquido que se apurar a favor do reclamante em liquidação.

Da mesma forma, devidos honorários de sucumbência em favor dos advogados das Reclamadas, também no percentual de 15%, pelos pedidos improcedentes, a serem divididos entre si, conforme valores indicados na petição inicial.

Contudo, como a parte reclamante é beneficiária da gratuidade de justiça, o débito fica sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado se, nos dois anos subseqüentes ao trânsito em julgado da decisão desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário, na forma do art. 791-A, §4º, CLT.

Note-se que cobrar despesas processuais de pessoa hipossuficiente contraria os art. 5º, XXX e LXXIV, da CF, pois a assistência judiciária deve ser integral e gratuita para os que comprovarem insuficiência de recursos, sob pena de violação do Princípio do Acesso à Justiça. Desde já se esclarece não cabe compensação entre o crédito da reclamante e seu débito de honorários, dada a natureza alimentar do crédito trabalhista e considerando que os honorários são devidos ao advogado e não à empresa, de modo que não há credor e devedor recíprocos. (ID 3db8337).

Pois bem.

Tendo em vista a complexidade da causa, a natureza e a importância da causa e o grau de zelo do profissional, entendo que deve ser mantida a sentença quanto ao percentual de 15% sobre o valor líquido da condenação.

Quanto à condenação da reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios, o STF, em sessão realizada em 20/10/2021, declarou a inconstitucionalidade do parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT, decidindo que é indevido o pagamento de honorários advocatícios pelo beneficiário da gratuidade de justiça, caso da autora. Todavia, ressalto que não há recurso da reclamante, pelo que entendo que ela se conformou com a sua condenação. O pagamento dos honorários advocatícios pela autora deve, contudo, permanecer em condição suspensiva de exigibilidade, nos exatos termos da sentença.

Nego provimento.

Diante do exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe *parcial provimento* para limitar o pagamento das horas decorrentes da supressão do intervalo intrajornada a 40 minutos diários, bem como para reduzir a indenização por dano moral para R\$20.000,00, nos termos da fundamentação supra.

Acordam os desembargadores que compõem a Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe *parcial provimento* para limitar o pagamento das horas decorrentes da supressão do

intervalo intrajornada a 40 minutos diários, bem como para reduzir a indenização por dano moral para R\$20.000,00, nos termos do voto da Exma. Desembargadora Relatora. Arbitra-se novo valor à condenação de R\$30.000,00.

Rio de Janeiro, 12 de julho de 2022.

**Desembargadora do Trabalho Claudia Regina Vianna Marques Barrozo**  
Relatora

## Recurso Ordinário: 0100181-34.2020.5.01.0073

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

**Palavras-chave:** responsabilidade civil; dano moral; indenização.

**Turma:** 8ª

**Relator:** Desembargador do Trabalho Carlos Henrique Chernicharo

**Data de julgamento:** 24/10/2023

**Publicação:** 30/10/2023

### **Recurso do reclamante. Dano moral. Valor da Indenização.**

No caso em tela, o valor fixado pelo Juízo de origem a título de indenização - R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) - mostra-se insuficiente para cumprir o caráter punitivo e pedagógico da medida. Destarte, determino a majoração do valor da indenização para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a fim de atender aos princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade. Recurso parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes: **V.F.O.**, como recorrente, e **Garota do Leblon Restaurante e Bar Ltda.**, como recorrida.

Inconformada com a r.sentença (ID d16c6a8), proferida pela Exma. Juíza do Trabalho **Cassandra Passos de Almeida**, da 73ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou parcialmente procedentes os pedidos em face de Garota do Leblon Restaurante e Bar Ltda., a autora interpõe recurso ordinário.

Em suas razões recursais (ID 8fa4776), a autora busca a reforma da r. sentença, quanto aos temas das horas extraordinárias e danos morais.

Contrarrrazões da reclamada (ID 138af65), sem preliminares. Os autos não foram remetidos à D. Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 737.2018, de 05/11/2018.

É o relatório.

### **Fundamentação**

#### **Admissibilidade**

Conheço do recurso ordinário da autora, por atendidos os pressupostos de admissibilidade.

## Mérito

### Horas extraordinárias

A reclamante aponta a inidoneidade dos cartões de ponto, indicando, por amostragem, o cartão de janeiro de 2020, preenchido mesmo após a data da rescisão contratual. E ainda alega que "em depoimento testemunhal foi dito, do minuto 30:20 a 30:38, que se precisasse passar do seu horário habitual de trabalho não poderia anotar no controle as horas extras realizadas e que esta proibição era feita diretamente pelo gerente da empresa".

Eis o teor da r. sentença ora atacada:

#### HORAS EXTRAS. INTERVALO

A ré apresentou os cartões de ponto da autora, que restaram impugnados, por não refletirem a real jornada de trabalho.

Verifico que o Réu apresentou os cartões de ponto da Autora, os quais contam com horários variados, com registros dos minutos de entrada e saída, razão pela qual reputo-os válidos como meio de prova.

O preposto da ré confessou a ausência do regular intervalo intrajornada. No que se refere à jornada de trabalho, a testemunha da autora, quando inquirida pelo Juízo declarou que, nunca foi proibido por ninguém da ré de registrar o real horário de trabalho nos cartões de ponto e que, somente não registrava diariamente a jornada porque não havia cobranças. Asseverou ainda que, desconhecia os horários de trabalho da reclamante.

Já, quando questionado pela patrona da reclamante, mudou seu depoimento e afirmou que, era orientado pelo gerente da ré a registrar jornada irreal no controle de ponto.

Assim, tendo em vista as contradições no depoimento, desconsidero a prova testemunhal produzida pela autora da testemunha do autor, pois percebo que estava nitidamente comprometido com a tese autoral.

Como se vê, inexistindo comprovação da invalidade do controle de jornada apresentado pela ré, prevalece, no caso, a prova documental anexada pela empresa, uma vez que não foi infirmada por outros elementos.

Como a autora não apresentou planilha analítica comparativa de eventuais diferenças, julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extraordinárias e reflexos.

Já, no que se refere ao intervalo intrajornada, fixo que a autora gozava de 30 minutos.

Para o cálculo devem ser observados os seguintes parâmetros: segunda a sábado, sempre com 30 minutos de intervalo intrajornada; Evolução salarial;

Dias efetivamente laborados; e Pagamento do período remanescente de forma indenizatória e com adicional de 50%.

Isto posto, julgo procedente o pedido de pagamento de indenização

pela violação do intervalo intrajornada, com adicional de 50%.  
(grifei)

Não merece reparo.

A reclamante impugnou os cartões de ponto apresentados pela ré.

Dentre esses documentos, destaca-se que aquele referente ao mês de janeiro de 2020 (ID 42f990a - Pág. 3), encontra-se preenchido mesmo nos dias em que o contrato laboral já se encontrava encerrado.

Do TRCT (ID d678b12), verifica-se que a reclamante foi afastada em 02/01/2020, porém o cartão de ponto do mês respectivo foi marcado até o final, como visto.

Ocorre que, da análise do conjunto probatório constante dos autos, entendo que a incongruência constatada no referido cartão de ponto não é suficiente para invalidar toda a prova documental apresentada pela empresa.

E, como constou da fundamentação da r. sentença, é flagrante a tentativa da testemunha de favorecer a autora, modificando seu depoimento, que, a priori, foi claro no sentido de que era permitido o registro do real horário de trabalho nos cartões de ponto, e, depois, modificou afirmando que era orientado por gerente da empresa a anotar jornada irreal no controle.

Correta, portanto, a r. sentença prolatada, reputando válidos os controles de ponto, exceto no que se refere ao intervalo intrajornada.

Nego provimento.

### Danos morais

A autora pretende a majoração da indenização por dano moral, ao valor de R\$ 23.525,40, alegando que "o valor arbitrado pela origem não observa a proporcionalidade entre a conduta praticada e a extensão do dano, de nítida conotação moral".

O MM. Juízo *a quo* deferiu o pedido de indenização por dano moral, pelos seguintes fundamentos, *verbis*:

#### Indenização por dano moral

Alegou a autora que "tomou conhecimento de que seu superior, o Sr. Josemir, que ocupa a função de gerente no estabelecimento, referiu-se a obreira como "CRIOULA" diretamente para sua colega de trabalho Ana Silva com o intuito único e exclusivo de ofender sua honra.

[...]

Não sendo suficiente, no dia 15/12/2019 o Sr. Josemir pediu a obreira que fosse registrado no caixa o valor de R\$ 550,00. Quatro dias depois, foi chamada pelos sócios da empresa, bem como pelo próprio gerente para prestar esclarecimentos a cerca do valor supramencionado e a mesma precisou mostrar o registro no caixa para que acreditassem nela."

Pretende, portanto, o pagamento de indenização por dano moral.

Impugnados os fatos pela demandada, passa-se à análise da prova oral

produzida.

Nesse aspecto, observa-se que a testemunha ouvida não presenciou as circunstâncias narradas, sendo que a testemunha da autora somente disse que ouviu comentários.

Pois bem, quanto aos esclarecimentos solicitados pelo superior acerca do registro do caixa, verifico que não houve acusação específica dirigida à reclamante, tendo havido abordagem normal, de forma que não há como considerar a ocorrência de dano moral neste ponto.

No que tange ao episódio referente ao racismo, verifico que o preposto da ré reconheceu a ocorrência do fato.

Ressalto a necessidade de reeducar a sociedade para evitar condutas semelhantes e que estão enraizadas na população.

Em face do exposto, defiro o pedido de condenação da reclamada no pagamento de indenização por danos morais, que fixo em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Ao exame.

Restou claro que a autora não foi ofendida diretamente, mas ouviu dizer que o gerente teria se referido a ela com o nome "crioula".

Sabe-se que a quantificação do valor que pretende compensar a dor da pessoa atingida em um seu direito personalíssimo requer por parte do julgador grande bom senso, visto que autorizado o exercício de juízo de equidade (art. 944 do Código Civil).

A *pecunia doloris* tem caráter exemplar e expiatório, segundo a lição de RIPERT, devendo o magistrado observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade para que, a despeito da certeza de que a dor moral jamais poderá ser ressarcida convenientemente por bens materiais, sua fixação não se torne tão elevada que a converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que a torne inexpressiva, atendendo-se, assim, às suas finalidades básicas: a compensação da vítima e o caráter punitivo/pedagógico da medida em face do infrator.

Nesta ordem, valendo-se de melhor doutrina trabalhista sobre o tema, devem ser levados em conta como critérios de fixação da indenização: a) a gravidade da lesão e sua projeção temporal, b) a natureza e o tipo do ato ilícito, c) a natureza do bem jurídico atingido, d) as circunstâncias incidentes na produção do dano, e) as condições pessoais do ofendido, f) a posição socioeconômica do ofensor (apud in DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11a ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 630).

Cabe frisar o prestígio que se deve dar à análise da prova oral pelo juízo de primeiro grau, a quem coube sentir de perto as reações, a firmeza e a hesitação das partes e testemunhas ouvidas, ante o princípio da imediatidade, com ampla aplicação na Justiça do Trabalho.

No caso em tela, o valor fixado pelo Juízo de origem a título de indenização - R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) - mostra-se insuficiente para cumprir o caráter punitivo e pedagógico da medida. Destarte, determino a majoração do valor da indenização para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a fim de atender aos princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade.

Pelo exposto, dou *parcial provimento* para aumentar o valor da indenização por

danos morais para R\$10.000,00 (dez mil reais).

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dou-lhe *parcial provimento* para majorar o valor da indenização por dano moral para R\$ 10.000,00, tudo nos termos da fundamentação expendida. Novo valor da condenação ora arbitrado em R\$ 15.000,00, com custas de R\$ 300,00, pela ré.

**Acordam** os Desembargadores da Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em sessão virtual iniciada no dia 18 de outubro, às 10h, e encerrada no dia 24 de outubro de 2023, às 23h59min, nos termos da Resolução Administrativa nº 7/2020, do Ato Conjunto nº 6/2020 e do Regimento Interno deste Regional, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, com a participação do Ministério Público do Trabalho, representado pelo ilustre Procurador do Trabalho Artur de Azambuja Rodrigues, e dos Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho Carlos Henrique Chernicharo, Relator, e Dalva Amélia de Oliveira, em proferir a seguinte decisão: por unanimidade, conhecer do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, por maioria, dar-lhe *parcial provimento* para majorar o valor da indenização por dano moral para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), tudo nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Desembargador Relator. Novo valor da condenação ora arbitrado em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), com custas de R\$ 300,00 (trezentos reais), pela ré. Vencida a Desembargadora Dalva Amélia de Oliveira que negava provimento ao recurso.

**Desembargador do Trabalho Carlos Henrique Chernicharo**  
Relator

Nos termos do art. 941, § 3º do CPC, segue a fundamentação da divergência da Desembargadora Dalva Amélia de Oliveira.

"Dirirjo parcialmente, d.v., do e. Relator.

Entende o e. Relator que a indenização fixada pelo juízo de primeiro grau (R\$ 5.000,00) deve ser majorada para R\$ 10.000,00.

Segue a norma legal prevista no art. 223-G da CLT sobre o tema: "Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

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

[...]

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

Pois bem.

Entendo que a ofensa é de natureza média (até cinco vezes o último salário contratual do ofendido), uma vez que não foi feita diretamente à autora, mas, conforme seu relato, ouviu dizer que seu superior teria se referido a ela com o nome "crioula".

Vejamos a causa de pedir inicial:

"No dia 10/9/2019 a Reclamante tomou conhecimento de que seu superior, o Sr. Josemir, que ocupa a função de gerente no estabelecimento, referiu-se a obreira como "CRIOULA" diretamente para sua colega de trabalho Ana Silva com o intuito único e exclusivo de ofender sua honra."

Assim, considerando a última remuneração da autora no valor de R\$ 1.273,46 (TRCT - id f30664b), entendo que a condenação fixada pelo Juízo de primeiro grau em R\$ 5.000,00, que equivale a 3,92 salários, se mostra razoável e de acordo com os parâmetros legais acima transcritos.

Mantenho a r. sentença.

Nego provimento."

**Desembargadora do Trabalho Dalva Amélia de Oliveira**

## Recurso Ordinário: 0100498-48.2020.5.01.0003

**Titulação:** Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

**Palavras-chave:** discriminação; injúria racial; preconceito; indenização; dano moral.

**Turma:** 9ª

**Relatora:** Desembargadora do Trabalho Márcia Regina Leal Campos

**Data de julgamento:** 20/9/2023

**Publicação:** 23/9/2023

**Dano Moral. Injúria Racial.** A forma que a pessoa escolhe para se apresentar perante a sociedade é direito individual de identificação, estando fora da esfera do *jus variandi* do empregador. A postura do empregador que vincula a manutenção do trabalho ao tipo de cabelo utilizado pela empregada, proibindo o uso de acessório capilar cacheado, configura ato discriminatório, por motivo racial, que ofende a dignidade e a honra subjetiva da trabalhadora. A conduta do empregador, que permite que seus empregados sejam submetidos a injúrias raciais, implica em ofensa grave à honra e ao direito de expressão, ensejadora de indenização por dano moral, na medida em que, nesta hipótese, o prejuízo é *in re ipsa*, ou seja, a sua ocorrência já basta para se reconhecer insitos os danos e o sofrimento da vítima. Sempre que se verificar circunstância que aponte para injúria racial ou prática de racismo, deve o Judiciário agir energicamente, sob pena de tornar-se cúmplice do racismo estrutural e institucional.

### Relatório

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, provenientes da MM. 3ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em que são partes **Instituto de Beleza GS Barra Eireli**, como recorrente, e **A.P.S.A.**, como recorrida.

Inconformada com a sentença de id. 9c7af02, complementada pela de id. f74fe8f, de lavra do Exmo. Juiz **Leonardo Campos Mutti**, que julgou procedente o pedido, apresenta a parte reclamada recurso ordinário de id.1b232a5.

Sustenta, em síntese, que: incompetente a Justiça do Trabalho para apreciar

matéria alusiva a Contrato de Parceria; inexistente vínculo empregatício, indevidas verbas contratuais e rescisórias; acaso mantida a sentença, requer a reforma quanto aos salários, expedição de ofício para habilitação no seguro-desemprego, multa do art. 477 da CLT, horas extras, devolução de descontos, danos morais, diferenças de comissões, expedição de ofícios, honorários advocatícios e recolhimento fiscal e previdenciário.

Custas e depósito recursal, id. b72d712.

Contrarrazões, id. 08112fc.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho, id. 1deb145, através do Procurador do Trabalho Leandro Moreira Batista, no sentido de não vislumbrar interesse público a determinar a emissão de parecer pormenorizado, ressaltando sua legitimidade para, na forma das disposições legais pertinentes, discutir ou promover a discussão da mesma matéria aqui abordada, como fiscal da lei ou parte, em ações que visem à tutela de interesses indisponíveis, difusos, coletivos ou individuais homogêneos - precisamente em virtude do interesse público, só então caracterizado (Constituição da República/88, artigo 129, inciso III; Lei Complementar nº 75/93, artigos 83, inciso III, e 6º, inciso VII, alíneas "a" a "d"; Lei nº 7.347/85, artigo 5º, parágrafo 1º, e Lei nº 8.078/90, artigos 81, parágrafo único, 82, inciso I, e 92).

É o relatório.

## Conhecimento

Não conheço do recurso no que tange à expedição de ofício para habilitação no Seguro-Desemprego, por ausência de interesse recursal, pois não deferido na sentença.

Por preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário em seus demais aspectos.

## Mérito

### Da Incompetência da Justiça do Trabalho

O réu, sob a alegação de existência de contrato de natureza civil entre as partes - Contrato de Parceria -, argui a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente lide.

Sem razão.

A relação aqui discutida é de reconhecimento de vínculo de emprego em razão da existência de suposta fraude em contrato de parceria firmado entre as partes.

Portanto, à luz do que estabelece o art. 114 da Constituição da República e, em se tratando, como efetivamente se trata, de conflito de interesses decorrente de créditos oriundos de relação de emprego regida pela CLT, compete à Justiça do Trabalho dirimi- lo.

Nego provimento.

## Do Vínculo Empregatício

Visa a reclamante o reconhecimento do vínculo empregatício, como manicure, no período de 23/1/2018 a 11/9/2018, sob a alegação de que o contrato de parceria de prestação de serviços para utilização de espaço e instalações e outras avenças, na realidade, tinha como finalidade mascarar a verdadeira relação existente entre as partes, que era a empregatícia, porquanto presentes todos os requisitos legais. Afirma que o contrato de parceria não foi homologado, sendo, portanto, nulo.

O reclamado impugna as assertivas exordiais e aduz que o contrato de parceria teria sido rescindido em 30/9/2018, tendo a autora sido pré-avisada com 30 dias de antecedência.

Informa que, após a assinatura do contrato pelas partes, o mesmo foi encaminhado ao sindicato para homologação, o que não ocorreu de imediato porque dependia da disponibilidade na agenda do Sindicato, tratando-se este ato de mera formalidade. Relata que o contrato de parceria preenche todos os requisitos legais e fora assinado pelas partes e por duas testemunhas e que sua validade é confirmada pelo próprio Sindicato da categoria, vez que foi este que elaborou a minuta do distrato.

O magistrado de origem acolheu o pedido, sob os seguintes fundamentos:

[...]

Pugna a autor pelo reconhecimento do vínculo de emprego com a ré, na função de manicure, no período de 23/1/2018 a 11/9/2018, sob a justificativa de que prestou serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada.

Alega que o contrato de parceria firmado com base na Lei nº 13.352/2016, que incluiu dispositivos na Lei nº 12.592/2012, é nulo, uma vez que assinado para mascarar a relação de emprego e por não se encontrar homologado pelo sindicato da categoria.

A ré, a seu turno, defende a validade do contrato de parceria firmado, não sendo o caso de relação de emprego.

Pois bem.

Os artigos 2º e 3º da CLT definem que quem contrata, assalaria e conduz a prestação de trabalho é o empregador. Já a figura do empregado caracteriza-se por ser pessoa física, cujos serviços são prestados de modo pessoal, não eventual, de forma onerosa e com subordinação.

A fim de proteger esta importante relação jurídica do direito laboral, o artigo 9º da CLT consagra o princípio da primazia da realidade, considerando nulos todos os atos praticados com o intuito de fraudar a relação de emprego e burlar os direitos do trabalhador.

Tal princípio significa que a relação de trabalho se verifica primordialmente pela implementação de fato de suas características, em detrimento de qualquer documento ou formalidade forjada para dar a aparência contrária.

Em relação aos contratos de parceria inseridos no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.352/2016, a fim de evitar eventuais fraudes, o legislador optou por exigir a homologação do contrato "pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão

local competente do Ministério do Trabalho e Emprego", conforme art. 1º-A, § 8º, da Lei nº 12.592/2012.

A necessidade de homologação do contrato como forma de coibir fraudes é tão relevante que o seu descumprimento configura vínculo empregatício, nos termos do art. 1º-C, I, da referida lei.

No caso, a ré anexou contrato de parceria sem qualquer homologação do sindicato da categoria profissional e laboral ou do órgão local competente do Ministério do Trabalho, em inobservância de norma cogente que atrai a presunção de vínculo.

Ainda que não fosse o caso, a prova testemunhal produzida é favorável à tese autoral.

Enquanto a testemunha ouvida a rogo da ré não foi capaz de esclarecer fatos específicos acerca do contrato da autora, visto que admitida após a rescisão do contrato desta, a testemunha ouvida a rogo da autora declarou:

"que trabalhou na ré por aproximadamente 2 anos, não se recordando a data; que acredita que sua saída tenha sido em agosto/2019; que trabalhou um período curto com a autora, por quase 1 ano; que acredita que tenha sido em 2018; que a depoente era gestora; que era uma das chefes da autora; que a autora era manicure e trabalhava em regime de parceria; que não se recorda ao certo o horário da autora, tendo mencionado que seria de 12:00 as 22:00, mas depois disse não saber ao certo; que a autora quando trabalhava domingo, tinha direito a uma folga na segunda; que a autora trabalhava aos domingos por escala, de 1 a 2 por mês; que tinha que justificar ausência, inclusive com apresentação de atestado; que se faltasse sem justificativa, ficava fora da vez, só podendo atender o cliente de preferência, aquele que lhe procura de forma direta; que a punição se aplicava para o dia seguinte; que não havia qualquer outra punição; que acredita que a autora recebia 50% de comissão; que havia desconto de insumos; que seriam café, biscoito e descartáveis; que varia de acordo com a filial; que não se recorda o valor do desconto; que do valor pago pelo cliente, era descontado o custo dos insumos; que sobre o líquido era calculada a comissão; que o desconto era independente se o cliente tomasse café ou não; que o kit era de uso obrigatório; que não havia prestação de contas pela autora; que a autora não tinha liberdade para escolher horário de trabalho; que o horário era definido pelos gestores da equipe; que a depoente presenciou a outra gestora, Sra. Carla, perguntar à autora quem havia a contratado, tendo dito que ela não a contrataria por esta usar mega hair, pois não fazia parte do perfil da empresa; que pela visão da depoente não havia nenhum perfil específico, porém presenciou diversas situações constrangedoras envolvendo outros trabalhadores em relação à aparência; que a autora ficou aparentemente constrangida com a situação; que a Sra. Sheila e sua filha Bárbara presenciaram o ocorrido com a autora; que não soube informar quais eram as outras pessoas; que se lembra dessas pois trabalhavam na mesma sala; que havia uma pessoa com cabelo rosa,

mas não presenciou nenhum tipo de cobrança em relação a essa; que havia exigência de o cabelo ficar preso; que não podia usar cabelo solto; que havia uma meta mensal de valores, mas não se recorda quanto era na época; que a depoente tinha CTPS assinada como gerente; que acredita que não havia nenhum profissional com CTPS assinada; que independente da presença de clientes, a autora teria que cumprir o seu horário".

Pela leitura do depoimento acima destacado, verifica-se que a autora não laborou com a autonomia própria do contrato de parceria.

Pelo contrário, verifica-se a existência de labor nos exatos termos do art. 3º da CLT, sobretudo a subordinação jurídica, haja vista que a testemunha relatou a necessidade de justificar eventual ausência, inclusive mediante atestado médico; que havia metas; que o horário era pré-determinado pelo "salão parceiro" sem possibilidade de ajuste pelo "profissional-parceiro", que deveria cumprir o horário independentemente da presença de clientes; que não havia prestação de contas; e, especialmente, que a autora deveria se submeter a regras de "aparência" estipuladas pelo salão.

O quadro fático acima delineado deixa evidente que a autora não possuía autonomia e liberdade, encontrando-se vinculada a padrões determinados pela empresa e que, inclusive, tolham a sua liberdade de escolha da aparência, não havendo dúvida acerca do preenchimento do elemento da subordinação jurídica extraída dos arts. 2º e 3º, ambos da CLT.

Quanto à habitualidade, esta se caracteriza pela necessidade permanente da mão-de-obra da autora e pela necessidade de cumprimento regular de escalas de trabalho mediante estipulação de horários rígidos. Já a onerosidade é demonstrada pela percepção de comissões advindas dos atendimentos realizados.

A pessoalidade, por fim, resta demonstrada pela repetição dos serviços da autora em favor da ré, de forma contínua ao longo de 8 meses e sem possibilidade de substituição.

Sendo assim, com fulcro no art. 1º-C da Lei nº 12.592/2012 e na presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, declaro nulo o contrato de parceria firmado; bem como reconheço o vínculo do emprego entre a autora e a ré, do período de 23/01/2018 a 11/10/2018, considerando a projeção do aviso prévio trabalhado, como manicure, mediante salário à base de comissões de 50% sobre os serviços prestados.

Quanto ao tipo de extinção do vínculo, por ausência de prova em sentido contrário, considero que a autora foi dispensada sem justa causa. [...]

Pois bem.

A CLT, em seu art. 442, define contrato de trabalho como "o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego", expressão que, como ensina Délio Maranhão, in *Direito do Trabalho*, 8ª ed., pág. 40, leva o intérprete a girar em círculo vicioso,

não só porque a definição nada esclarece a respeito do que pretendia o legislador definir, mas também porque o contrato cria uma relação jurídica, não corresponde a ela.

É a interpretação dos artigos 2º e 3º da CLT que nos leva ao conceito de contrato individual de trabalho, que, ainda segundo Délio Maranhão, "é o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário)."

Temos, assim, como elementos indispensáveis à caracterização de todo e qualquer contrato de trabalho regido pela CLT, a ocorrência de prestação de serviços, por pessoa física, de natureza não eventual, a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esses requisitos devem existir de forma simultânea.

Desta forma, o vínculo, para ser reconhecido, exige prova cabal e robusta, mormente quanto à presença de pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Na processualística moderna, compete às partes expor, de forma clara e precisa, as circunstâncias fáticas que lhes sejam favoráveis e, em havendo resistência adversária, a distribuição do ônus da prova deve considerar a titularidade da alegação: o encargo probatório é do autor quanto aos fatos constitutivos do seu direito, cabendo ao réu provar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do demandante (exegese do art. 818 da CLT c/c art. 373 do CPC).

Na hipótese, incontroverso que a autora trabalhou para a ré, como "manicure", tendo firmado contrato de parceria de prestação de serviços para utilização de espaço e instalações e outras avenças (id. c9637f7), nos moldes da Lei nº 13.352/2016.

Não há dúvidas de que o contrato de parceria, previsto na legislação em comento, modernizou a relação entre os salões e os profissionais que lá atuam, conforme previsto em lei: cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador. No entanto, o contrato de parceria não poderá ser utilizado para camuflar o real vínculo existente entre as partes, de modo a fraudar a legislação trabalhista.

Registre-se que é bastante tênue a linha que separa o contrato de parceria do contrato de trabalho subordinado, já que ambos possuem muitos pontos em comum. A pedra de toque reside no preenchimento dos requisitos legais e na subordinação.

De acordo com o disposto nos arts. 1º-A, § 8º, 1º-C, I, da Lei nº 13.352/2016, o contrato de parceria deve ser formalizado, observando a forma escrita e a chancela do sindicato da categoria profissional e laboral ou, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas:

Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. [...]

§ 8º O contrato de parceria de que trata esta Lei será firmado entre as partes, mediante ato escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente

do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas.

§ 9º O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego. [...]

§ 11. O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei.

[...]

Art. 1º-C Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando:

I- não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei; e

II- o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.

A lei é clara. O descumprimento destas formalidades desconfigura o contrato de parceria e caracteriza o vínculo empregatício.

O objetivo do legislador foi garantir a idoneidade do liame, garantindo ao hipossuficiente maior segurança no ajuste. O não cumprimento de um dos requisitos, em especial a chancela sindical, põe em dúvida a credibilidade da avença, já que retira do contratado a possibilidade de ser acompanhado por seu sindicato de classe, de modo a obter assistência e esclarecimentos necessários sobre a modalidade contratual ajustada.

Analisando o Contrato de Parceria de Prestação de Serviços para utilização de espaço e instalações e outras avenças, adunado tanto pela reclamante no id. 96294b8, como pelo reclamado no id. c9637f7, verifica-se que este não foi submetido à assistência da entidade sindical.

O reclamado, na defesa, afirma que a homologação foi realizada posteriormente, por culpa da reclamante que não teria comparecido no dia designado. Todavia, não logra comprovar suas assertivas antes de prolatada a sentença.

Não obstante, o recorrente insiste na tese de que o Contrato de Parceria teria sido homologado pelo ente sindical posteriormente e apresenta junto com os embargos de declaração e recurso ordinário documentos pré-existentis.

Ao opor embargos de declaração, o réu junta "Contrato de Parceria", referente a outra profissional (C.A.F.M.C.), datado de 17/2/2018, Controle de registro de nº 1938/2019, subscrito pela entidade sindical, cuja homologação só ocorreu um ano após a assinatura do contrato de parceria, em 26/3/2019. Neste documento, além da assinatura do sindicato assistente, há o carimbo completo do Sindicato, com CNPJ e endereço, assim como o da homologação, com o número do registro.

Em sede de recurso ordinário, aduna novamente o contrato de parceria firmado com a reclamante (só que agora carimbado pela entidade sindical), recibo referente ao serviço de homologação pago em 30.01.2018 e declaração de que a autora não teria comparecido no dia do ato homologatório.

Ocorre que os documentos apresentados após a prolação da sentença não podem

ser considerados, porquanto extemporâneos, já que compete à parte instruir a petição inicial ou a resposta, com as peças destinadas a provar suas alegações. A defesa deveria ter sido instruída com os documentos que ratificassem a veracidade das alegações ali contidas, o que não ocorreu.

Ao contrário do que alega, o reclamado não logrou demonstrar, no momento oportuno, que autora teria faltado no dia designado para a homologação do contrato de parceria pelo ente sindical e que esta tivesse ocorrido posteriormente.

Considerando que não se trata de documento novo, não constitui prova o documento que o réu traz aos autos em fase recursal, sendo certo que não apresenta qualquer justificativa válida para deixar de colacioná-lo com a defesa, já que preexistente. Aplicável à hipótese o entendimento consagrado na Súmula n.8 do TST.

Registre-se que o contrato de Claudia Alessandra só foi homologado em 2019, um ano após o início (2018), o que acarreta presunção de que o recorrente não procedia ao registro dos Contratos de Parceria junto à entidade sindical quando a autora foi admitida (janeiro/2018).

Tal irregularidade já seria o bastante para autorizar o reconhecimento do vínculo celetista, ante os termos do art. 1º-C, inciso I, da Lei nº 13.352/2016.

Se só não bastasse, a testemunha Tatiana, indicada pela reclamante, deixou claro que o trabalho desempenhado era sujeito aos regramentos e ordens da ré, com rotinas, metas, penalidades e horários definidos, não havendo ampla liberdade de horários, o que configura a subordinação jurídica.

[...] que trabalhou um período curto com a autora, por quase 1 ano; que acredita que tenha sido em 2018; que a depoente era gestora; que era uma das chefes da autora; que a autora era manicure e trabalhava em regime de parceria; que não se recorda ao certo o horário da autora, tendo mencionado que seria de 12:00 as 22:00, mas depois disse não saber ao certo; que a autora quando trabalhava domingo, tinha direito a uma folga na segunda; que a autora trabalhava aos domingos por escala, de 1 a 2 por mês; que tinha que justificar ausência, inclusive com apresentação de atestado; que se faltasse sem justificativa, ficava fora da vez, só podendo atender o cliente de preferência, aquele que lhe procura de forma direta; que a punição se aplicava para o dia seguinte; que não havia qualquer outra punição; que acredita que a autora recebia 50% de comissão; que havia desconto de insumos; que seriam café, biscoito e descartáveis; que varia de acordo com a filial; que não se recorda o valor do desconto; que do valor pago pelo cliente, era descontado o custo dos insumos; que sobre o líquido era calculada a comissão; que o desconto era independente se o cliente tomasse café ou não; que o kit era de uso obrigatório; que não havia prestação de contas pela autora; que a autora não tinha liberdade para escolher horário de trabalho; que o horário era definido pelos gestores da equipe; [...] que havia uma meta mensal de valores, mas não se recorda quanto era na época; que a depoente tinha CTPS assinada como gerente; que acredita que não havia nenhum profissional com

CTPS assinada; que independente da presença de clientes, a autora teria que cumprir o seu horário.

Desconsidero o depoimento da testemunha C.L.F.M.C., arremetida pelo reclamado, porque foi admitida em 15/11/2018, após o término do contrato de trabalho da reclamante (11/9/2018).

Veja-se que, ao contrário do que argumenta a recorrente, o contrato de parceria firmado com a recorrida não está de acordo com os termos da Lei supratranscrita, porquanto não observada formalidade específica alusiva à homologação sindical.

Assim, do contexto apresentado, conclui-se que a ré não logrou comprovar que a relação mantida com a autora fosse outra que não a empregatícia. Desta feita, imperiosa a manutenção da sentença, que reconheceu o vínculo nos moldes da CLT e deferiu o pagamento das verbas contratuais e rescisórias.

Nego provimento.

### Dos Salários

A recorrente afirma que não há provas de que a autora recebia a média mensal remuneratória de R\$2.000,00 e requer que seja considerado, como base das verbas deferidas, o percentual de 20% sobre o valor dos serviços e, caso inferior ao piso, que este seja aplicado.

O Juízo de origem fixou a remuneração da reclamante de acordo com a média remuneratória obtida a partir dos documentos de id. 6e21c01.

Não merece reparos o julgado.

Os documentos de id. 6e21c01 espelham o valor mensal recebido pela obreira, de acordo com o montante dos serviços efetuados, sendo desnecessária nova apuração como pretendido pelo recorrente, já que os valores ali registrados superaram o piso fixado na Convenção Coletiva de id. bbe9d45: R\$ 1.237,91.

Registre-se, ainda, que o percentual ajustado pelas partes foi 50% sobre cada serviço prestado, e não 20%.

Nego provimento.

### Da Multa do Art. 477 da CLT

Ao contrário do que entende a recorrente, a multa por atraso na quitação da verbas rescisórias é devida mesmo em se tratando de vínculo empregatício reconhecido em Juízo. A decisão judicial não tem função criadora do direito, mas simplesmente declaratória de direito preexistente, de forma que a inexistência de quitação no prazo previsto no § 6º do art. 477 da CLT impõe a cominação da multa prevista no § 8º desse dispositivo consolidado, que não faz qualquer ressalva a esse respeito.

Ademais, este E. TRT já se posicionou sobre o tema ao editar a Súmula nº 30, *in verbis*:

SÚMULA Nº 30:

SANÇÃO DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. Reconhecido o vínculo de

emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.

Nego provimento.

### **Das Horas Extras**

A reclamante alega que trabalhava, de segunda-feira a sábado, de 12h a 22h, com intervalo para refeição e descanso de 30 minutos, e, dois domingos por mês, de 13h a 21h, sem intervalo para refeição e descanso, com uma folga semanal.

O reclamado impugna as assertivas exordiais, informando que a reclamante era sujeita à jornada de 8 horas diárias ou 44 semanais, sempre com uma hora de intervalo para refeição e descanso, e que, quando laborava aos domingos e feriados, o horário era de apenas seis horas, com 15 minutos de intervalo, sempre usufruindo de uma folga semanal.

O magistrado de origem, considerando que a reclamada não anexou os controles de frequência, presumiu verdadeira a jornada declinada na inicial.

Nada a reparar.

No caso em exame, a reclamada cingiu-se a negar o vínculo nos moldes da CLT, não produzindo qualquer prova quanto ao horário efetivamente laborado pela reclamante, o que acarreta a presunção de veracidade da jornada declinada na inicial, inclusive em relação ao intervalo intrajornada, conforme acertadamente decidiu o juízo *a quo*.

Neste sentido, a Súmula nº 338, inciso I, do TST, *in verbis*:

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Não bastasse, a testemunha Tatiana, embora com ressalvas, confirmou a jornada declinada na inicial e o labor em 1/2 domingos por mês.

Nego provimento.

### **Da Devolução de Descontos**

Visa a reclamante a restituição de descontos efetuados a título de taxa de cartão de crédito, contador, DAS/MEI e taxa ADM/MEI.

O Juiz *a quo* acolheu o pedido, sob os seguintes fundamentos:

Considerando que os descontos a título de "administração de MEI/DAS" e "taxa \_ADM/MEI" "cartão de crédito" "contador" afrontam o art. 462 da CLT e a característica da alteridade atrelada ao vínculo de emprego, julgo procedente o pedido de devolução de tais valores, conforme documentos de id 6e21c01.

Não merece reparos o julgado.

A intangibilidade dos salários é o princípio que, substanciado no art. 462 da

CLT, impede que o empregador efetue descontos nos salários dos empregados, autorizando eventuais descontos apenas na hipótese de dolo ou culpa do empregado, neste último caso, apenas se tiver sido previamente autorizado.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Os documentos de id. 6e21c01 comprovam os descontos denunciados na inicial.

Afastado o Contrato de Parceria e reconhecido o vínculo empregatício, irregulares os descontos efetuados sob as rubricas "administração de MEI/DAS", "taxa \_ADM/MEI", "cartão de crédito" e "contador", porquanto impróprios à espécie de contrato ora validado.

Nego provimento.

## Do Dano Moral

A parte autora pretende o pagamento de indenização por danos morais, ao argumento de que foi discriminada em razão de sua ancestralidade africana, por utilizar acessório de alongamento capilar encaracolado (*mega-hair*).

Quando colocou o *mega-hair* (técnica de alongamento capilar) 3 (três) meses após ser admitida no salão, foi chamada no escritório pela gerente Carla que disse o cabelo que estava não fazia parte do perfil da empresa, tudo na frente das sócias Sheila e Barbara.

A Carla perguntou para as sócias quem foi que contratou ela? Aí a Autora disse que tinha sido a Clarisse que tinha feito entrevista com ela. Carla foi dizendo: "...logo vi, porque com esse cabelo eu não tinha contratado.

A Carla mandou tirar o *mega-hair* para poder continuar na empresa. Todo mundo ficou sabendo.

A Autora ficou muito sem graça e totalmente constrangida.

A Barbara e Sheila não falaram nada, só ficaram assistindo. Todas são brancas de cabelo liso e cabelo comprido, só Carla que o cabelo estava no ombro.

Sheila é loira e de cabelo comprido.

Barbara é a filha de Sheila e possui cabelo comprido também.

A Autora ficou o dia todo chateada, angustiada, sem conseguir trabalhar direito, se sentiu constrangida e humilhada.

A Autora se pudesse teria ido embora do salão, mas precisava trabalhar, e no outro dia já chegou sem o *mega-hair*, porque precisava do emprego.

No entanto, tem pessoas que tem o cabelo rosa, e outra de cabelo azul, o trainee de cabelo rosa, cabelos lisos e/ou alisados e compridos. Não

existe nenhum perfil padrão, conforme se pode constatar na foto da equipe[...]

A Reclamante foi obrigada a assinar um contrato de parceria, quando na verdade era empregada com todas as características da personalidade, habitualidade, onerosidade, além de todas as ilicitudes e ter sofrido com as atitudes racistas e sendo discriminada.

É notório que a discussão sobre a identidade da população preta vem sido debatida de uma maneira mais aprofundada e amplificada a partir dos meios de comunicação ou por estudos acadêmicos. Nesse contexto, é essencial compreender que o cabelo crespo e enrolado, que por muito tempo foram domados pela pressão estética branca e eurocêntrica, estão sendo emancipados pela população preta como expressão basilar de sua identidade.

De acordo com o artigo "Corpo e cabelo como símbolos da identidade negra" elaborado pela Doutora Nilma Lino Gomes por meio de uma pesquisa etnográfica realizada em quatro salões étnicos da cidade de Belo Horizonte afirma que "o cabelo crespo, objeto de constante insatisfação, principalmente das mulheres, é também visto, nos espaços onde foi realizada a pesquisa, no sentido de uma revalorização, o que não deixa de apresentar contradições e tensões próprias do processo identitário. Essa revalorização extrapola o indivíduo e atinge o grupo étnico/racial a que se pertence.

Ao atingi-lo, acaba remetendo, às vezes de forma consciente e outras não, a uma ancestralidade africana recriada no Brasil".

A partir dessa breve análise sobre a importância do empoderamento do cabelo crespo e enrolado das pessoas pretas frente a sua grande rejeição em relação a população em geral, devido a uma estrutura de desvalorização da cultura negra, ao não permitir o *mega-hair* da Autora, na verdade está havendo discriminação racial.

É de se esclarecer que apesar da pele clara, a Autora é de origem negra com cabelos encaracolados.

É importante ressaltar que em nenhum momento a gerente Carla, a representante da empresa indica insatisfação com o trabalho produzido pela Autora. A indignação demonstrada por Carla está relacionada apenas a aparência física da empregada, mais especificamente com o alongamento de seus fios.

A Autora exerce uma profissão a qual seu cabelo deve estar bem tratada, demonstrando um cuidado acima do padrão, pois é a vitrine do seu trabalho, tendo em vista que sua atividade laboral é de manicure com atividade em salão de beleza. Além disso, cabe destacar que ela fez a extensão do cabelo com a intenção de aperfeiçoar sua imagem, a fim de agradar a empresa e seus clientes.

Nesse sentido, quando Carla fala que a mudança de cabelo da Autora com a hipotética mudança de aparência tem um tom totalmente racista. Isso ocorre, pois, a questão do alongamento dos fios encaracolados trata-se de uma ratificação da sua identificação cultural, racial. Só alongou os fios.

A questão do alongamento dos fios não se enquadra no perfil da empresa, só porque o cabelo é encaracolado pois tem várias profissionais com cabelos longos bem como as empresárias possuem cabelos longos.

Dessa forma, fica subentendido que o problema do cabelo, não é ser grande, mas ser encaracolado e grande, mais uma vez, uma atitude que parte do princípio da necessidade de domar o cabelo encaracolado.

Ademais, a atividade laboral exercida pela Autora não exige que haja um cuidado de higiene específico com o cabelo, como ocorre com cozinheiras, médicas, dentistas, entre outras, portanto, não há qualquer necessidade de que ela mantenha o cabelo preso ou curto, como afirmado pela representante da empresa.

Cabe ressaltar que esta não é uma determinação geral para que todos mantenham o cabelo preso e ou curto, como pode-se constatar na foto anexa.

Em relação à diversidade de cabelos dos funcionários fica claro ao observar a foto em anexo, na qual mostra a existência de pessoa com cabelo rosa.

O problema em questão, portanto, não se trata do cabelo da Autora e de sua mudança que ocorreu com a finalidade de aprimorar sua imagem de trabalho diferentemente do alegado pela gerente que afirmou que ocorreu para chamar atenção de uma forma pejorativa. O cerne da questão constitui-se de um padrão estabelecido pelo regulamento da empresa em que permite apenas que haja o cabelo natural crespo e encaracolado se o mesmo estiver preso ou curto.

Na verdade determinou que a Autora tirasse o *Mega Hair* sob pena de não poder ficar mais na empresa.

Não foi a primeira que a Ré teve atitudes racistas, já tinha praticado racismo com outras empregadas.

E depois tentou fazer a Autora não tirar folgas.

O desamparo, o tratamento de descaso, racismo e descuido demonstrado pela Ré e seus prepostos, causou grande angústia, desgosto e aflição, o que autoriza a condenação em danos morais. [...] - grifos nossos.

O reclamado nega as assertivas exordiais e afirma que o uso de cabelo preso está em consonância com a legislação que rege o ramo de beleza, bem como as normas de segurança e higiene exigidas pela própria atividade.

O Juiz *a quo* acolheu o pedido e fixou indenização por dano moral no montante de R\$10.000,00:

O ordenamento jurídico pátrio estabelece, como regra, a responsabilidade civil subjetiva, ou seja, é necessário para a caracterização do dever de reparar, a demonstração da existência dos seguintes requisitos: conduta (ação ou omissão) dolosa ou culposa, dano e nexos causal entre a conduta e o prejuízo, nos termos dos artigos

186 e 927, ambos do Código Civil.

O dano moral decorre da injusta lesão à esfera extrapatrimonial da pessoa, ou seja, advém da ofensa aos valores afetos à personalidade, atingindo, assim, a dignidade humana.

No caso, a narrativa da inicial de discriminação em decorrência do uso de "mega-hair" restou comprovada pela prova testemunhal, inclusive no aspecto de admissão e manutenção do emprego, razão pela qual a autora deixou de utilizar o acessório.

O quadro fático apresentado demonstra que a ré ofendeu direitos sensíveis da autora, inerentes a sua condição humana, como o direito de se apresentar e de se expor perante a sociedade da forma que melhor atenda o seu direito individual de identificação.

Além de restringir tal direito, a ré apontou que a utilização de acessórios de identificação considerados inadequados pela empresa, sem qualquer justificativa plausível, seria condição de admissibilidade e manutenção do trabalho, em desalinho com o art. 1º da Lei nº 9.029/1995, a Convenção nº 111 da OIT, que veda todas as formas de discriminação em matéria de emprego e profissão e da qual a República Federativa do Brasil é signatária, e o conceito de sociedade pluralista buscado pela Constituição Federal.

Portanto, não há dúvida que a atitude da ré, além de representar grave ofensa a normas de envergadura constitucional, também demonstra total descaso com os direitos da personalidade da autora, como os direitos de imagem e liberdade, submetendo-a a situação vexatória e humilhante.

Além disso, o tratamento conferido pela ré certamente causou na autora abalo emocional e constrangimento que afetou o seu bem-estar e a sua autoestima, sendo o dano moral, no caso dos autos, independente de prova, por ser presumido ou *in re ipsa*.

Sendo assim, restando demonstrado o fato gerador da lesão e o nexo de causalidade entre o evento e a conduta comissiva da empresa, reprovável juridicamente, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observadas a proporcionalidade e a razoabilidade, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento/humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, o grau de culpa do ofensor, a gravidade e natureza da ofensa, os reflexos pessoais e sociais da ação, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, a condição socioeconômica das partes e a finalidade compensatória, punitiva e pedagógica do dano." Vejamos.

Dano moral é, como o próprio nome o diz, a ofensa ou violação quer à liberdade ou à honra da pessoa ou à família (Vocabulário Jurídico de De Plácido e Silva).

Durante muito tempo doutrina e jurisprudência divergiram quanto a sua receptividade pela legislação pátria. A Constituição Federal em vigor tornou inócua a discussão ao dispor, em seu artigo 5º, inciso X, serem "invioláveis a intimidade a vida privada,

a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Por seu turno, o art. 186 do Código Civil dispõe que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", e, mais adiante, dispõe, em seu art. 927, que "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

Conforme se extrai dos dispositivos transcritos, há de se perquirir se houve ação ou omissão (dolosa ou culposa) do empregador, que gerou danos à personalidade (moral, honra, dignidade etc.) do trabalhador, a configurar ato ilícito e, em consequência, exigir reparação. Ou seja, para a configuração do dano, mister se faz avaliar a presença de três elementos, a saber: ocorrência de dano, relação de causalidade entre o dano e a conduta do empregador (nexo causal) e culpa do empregador.

No entanto, em hipóteses excepcionais, o direito brasileiro admite os chamados danos *in re ipsa*, nos quais, comprovado o dano, o sofrimento é presumido.

No caso, a matéria em exame consiste no fato de a autora ter sido vítima de preconceito, pela simples razão de utilizar acessório de cabelo encaracolado (*mega-hair*), característico e identificador de descendência africana.

A prova oral produzida comprovou que a demandante, no exercício de suas atividades, foi vítima de injúria racial, em virtude de externalizar sua etnia através dos cachos de seus cabelos.

A testemunha Tatiana, de forma clara e convincente, confirmou o fato relatado na inicial, de que a gestora Claudia teria dito que não contrataria a autora, porque esta não se enquadrava no perfil da empresa por usar *mega-hair*.

[...]

que a depoente presenciou a outra gestora, Sra. Carla, perguntar à autora quem havia a contratado, tendo dito que ela não a contrataria por esta usar *mega-hair*, pois não fazia parte do perfil da empresa; que pela visão da depoente não havia nenhum perfil específico, porém presenciou diversas situações constrangedoras envolvendo outros trabalhadores em relação à aparência; que a autora ficou aparentemente constrangida com a situação; que a Sra. Sheila e sua filha Bárbara presenciaram o ocorrido com a autora; que não soube informar quais eram as outras pessoas; que se lembra dessas pois trabalhavam na mesma sala; que havia uma pessoa com cabelo rosa, mas não presenciou nenhum tipo de cobrança em relação a essa; que havia exigência de o cabelo ficar preso; que não podia usar cabelo solto; [...]

A postura da gestora, que vincula a manutenção do trabalho ao tipo de cabelo utilizado, configura, sem sombra de dúvidas, ato discriminatório, por motivo racial, que ofende a dignidade e a honra subjetiva da trabalhadora.

A conduta do empregador, que permite que seus subordinados sejam submetidos

a injúrias raciais, implica em ofensa grave à honra e ao direito de expressão do empregado, ensejadora de indenização por dano moral, na medida em que, nesta hipótese, o prejuízo é *in re ipsa*, ou seja, a sua ocorrência já basta para se reconhecer ínsitos os danos e o sofrimento da vítima.

Não se pode olvidar, inclusive, que a conduta praticada pela Sra. Carla é tipificada como ilícito penal, nos termos do art. 140, § 3º, do Código Penal:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:  
Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. [...]

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena - reclusão de um a três anos e multa.

A Constituição Federal, em diversos artigos, combate as formas de discriminação e defende a igualdade de todos perante a lei, enquadrando o racismo como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, inciso XLII):

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...] XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

O art. 1º da Lei nº 9.029/1995 veda qualquer tipo de discriminação e limitação para manutenção da relação laboral por motivo de raça ou cor. Vejamos:

Art. 1: 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.

No mesmo caminho, temos a Convenção nº 111 da OIT, ratificada em 26/11/1965, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, estabelecendo que constitui ato discriminatório "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".

Como visto, o quadro fático não deixa dúvidas de que a ré, por sua preposta Carla, ofendeu direitos sensíveis da autora, inerentes a sua condição humana, ao vincular a sua manutenção na empresa à mudança do visual afro adotado.

Ressalte-se que a forma que a pessoa escolhe para se apresentar perante a sociedade é direito individual de identificação, estando fora da esfera do *jus variandi* do empregador.

Ao restringir a empregada de expressar sua ancestralidade através de seus cabelos, o empregador violou normas de cunho constitucional e adotou conduta racista (estrutural e institucional), ao condicionar a permanência da autora em seus quadros à sua aparência física e à retirada do aplique capilar.

Acresça-se, ainda, que a exigência de que a reclamante mudasse o cabelo, retirando o *Mega Hair* cacheado, implica em "racismo capilar" (violência direcionada aos cabelos e penteados de pessoas pretas), que é mais um viés do poder do racismo. A discussão sobre a matéria vem sendo ampliada e cada vez mais evidenciada, já que o cabelo é uma das principais características identificadoras da diversidade racial e, sem sombra de dúvida, constitui elemento empoderador dos afrodescendentes.

O cabelo pode ser uma das maiores expressões de se assumir ou ser visto como negro" (professor e ativista da educação antirracista, Winny Rocha, de Vitória (ES).

Soltei meus cabelos, deixei de cortar minhas raízes para cortar as raízes do meu racismo. (Poema de Janio Silva)

Devemos desconstruir estes estereótipos que a sociedade nos impõe e ressignificar nossa forma de falar e pensar, reconstruindo nossa história, não admitindo mais comportamentos discriminatórios, oriundos de segregação racial, como verificado nos presentes autos.

Citando Angela Davis, filósofa e ativista norte-americana:

Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista.

Em tempos de intolerância e discriminação, o debate sobre as desigualdades que persistem como herança dos 350 anos de escravidão no Brasil, deve ser provocado, de modo a combater e reeducar as pessoas quanto ao racismo no País.

Não há dúvidas que o tratamento conferido pelo réu causou à autora abalo emocional e constrangimento, que afetou o seu bem-estar e a sua autoestima.

O comportamento do empregador, na pessoa da gestora Carla, é altamente reprovável e socialmente inconcebível, merecendo atuação corretiva e reparatória por parte do Judiciário.

Sempre que se verificar circunstância que aponte para injúria racial ou prática de racismo, deve o Judiciário agir energeticamente, sob pena de tornar-se cúmplice do racismo estrutural.

Por oportuno, cito trecho do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, que a partir da Resolução CNJ 492/2023, passa a ser de observância obrigatória pelo Poder Judiciário, *verbis*:

É dizer, a desconsideração das diferenças econômicas, culturais, sociais e de gênero das partes na relação jurídica processual reforça uma postura formalista e uma compreensão limitada e distante da realidade social, privilegiando o exercício do poder dominante em detrimento da justiça substantiva.

A aplicação de normas que perpetuam estereótipos e preconceitos, assim como a interpretação enviesada de normas supostamente neutras ou que geram impactos diferenciados entre os diversos segmentos da sociedade, acabam por reproduzir discriminação e violência, contrariando o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação (Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, p. 35 e 36).

Com relação ao valor do quantum indenizatório fixado na sentença, ajuizada a ação em 2020, após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o julgador deverá levar em conta os elementos constantes no art. 223-G da CLT: natureza do bem jurídico tutelado, intensidade do sofrimento ou da humilhação, possibilidade de superação física ou psicológica, reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, extensão e a duração dos efeitos da ofensa, condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, grau de dolo ou culpa, ocorrência de retratação espontânea, esforço efetivo para minimizar a ofensa, perdão, tácito ou expresso, situação social e econômica das partes envolvidas e grau de publicidade da ofensa.

O juiz possui liberdade para apreciação, valoração e arbitramento do dano, dentro dos limites previstos no §1º do art. 223-G da CLT.

Como já explicitado acima, considero a conduta do empregador extremamente reprovável, de natureza grave - art. 223-G, §1º, III, da CLT -, o que implica no deferimento de indenização até 20 vezes o último salário contratual da ofendida.

O magistrado de origem fixou a indenização por dano moral em R\$10.000,00, valor aquém daquele que entendo devido. Como não há recurso da parte autora, e não sendo possível a reformatio in pejus, mantenho a sentença, nos moldes em que proferida, devendo a ré dar-se por satisfeita.

Nego provimento.

### **Das Diferenças de Comissões**

Visa a reclamante o pagamento de diferenças de comissões, sob a alegação de que o valor do serviço lançado no sistema era inferior ao cobrado das clientes, o que acarretava no pagamento das comissões em valor inferior ao efetivamente devido, estimando diferença mensal no montante de R\$800,00.

Que apesar do valor acertado ser de 50% sobre os serviços realizados,

o valor pago sempre vinha com diferença, nunca era sobre o total efetivamente trabalhado, vinha sempre faltando no mínimo de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

E não é só, os valores lançados no sistema não correspondiam aos valores cobrados aos clientes.

A comissão sempre era lançada em valores inferiores, como por exemplo, pé e mão de R\$55,00 era lançada no sistema como sendo R\$45,00, mas o cliente sempre pagava R\$55,00. A base de cálculo para pagamento da comissão era sempre inferior ao valor pago pelo cliente e não existia explicação para tais fatos.

O reclamado, por sua vez, assevera que os valores lançados no sistema sempre correspondiam ao valor efetivamente pago pelo cliente a título de serviços.

O Julgador primeiro acolheu o pedido nos seguintes termos:

Sucedo que o documento de id. e57e7db, anexado pela ré, deixa evidente que os valores não foram repassados na base de 50% sobre os serviços prestados.

Além disso, a testemunha ouvida a rogo da ré declarou que o valor do serviço de manicure (pé e mão) atingia o montante de R\$ 55,00, sendo que o documento de id acima mencionado indica o valor de R\$ 45,00, nos exatos termos do alegado na inicial, ao passo que a testemunha ouvida a convite da autora confirmou que "do valor pago pelo cliente, era descontado o custo dos insumos; que sobre o líquido era calculada a comissão; que o desconto era independente se o cliente tomasse café ou não; que o kit era de uso obrigatório;

Considerando que os riscos do negócio incumbem ao empregador, julgo parcialmente procedente o pedido a fim de determinar o pagamento de diferenças de comissões, observando-se, para o cálculo, o prejuízo percentual encontrado na diferença entre o previsto na base de cálculo adotada (R\$ 45,00) e o que deveria ser considerado (R\$ 55,00). O percentual encontrado a título de prejuízo deverá incidir sobre todos os serviços prestados pela autora, visto que o documento de id e57e7db evidencia a existência de outros serviços além do pacote "pé e mão". É devido, ainda, os reflexos as diferenças sobre RSR, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, FGTS e indenização compensatória de 40%.

Pois bem.

O próprio recorrente reconhece que a comissão paga à reclamante era calculada apenas sobre o valor do serviço, e não sobre o valor pago pela cliente, já que este consistia no somatório do valor do atendimento/produção individual + o valor dos produtos utilizados

[...] Ademais, imperioso esclarecer que a Recorrida recebia comissão relativa a sua cota parte como profissional parceira no percentual combinado de 50% sobre "prestação de SERVIÇOS de manicure" conforme cláusula 3.1 do contrato de parceria, NÃO sendo considerados

para fins de cálculos do percentual da cota do profissional o valor TOTAL pago pelo cliente eis que tal valor é composto de VALOR DO SERVIÇO (atendimento/produção individual) + VALOR DOS PRODUTOS UTILIZADOS, sendo, portanto, o percentual de 50% calculado sobre o valor do SERVIÇO prestado no atendimento que consiste em sua produção individual, conforme previsto no contrato de parceria, inexistindo qualquer outro tipo de remuneração. Dessa forma, os valores lançados no sistema sempre correspondiam ao percentual de 50% do valor efetivamente pago pelo cliente a título de serviços, não tendo a Recorrida se desincumbido de comprovar suas alegações nos termos dos artigos 818, da CLT c/c 373, I, do CPC. [...]

A testemunha Tatiana confirmou que os insumos que eram descontados do valor pago pela cliente referiam-se a biscoitos, café e descartáveis:

[...] que acredita que a autora recebia 50% de comissão; que havia desconto de insumos; que seriam café, biscoito e descartáveis; que varia de acordo com a filial; que não se recorda o valor do desconto; que do valor pago pelo cliente, era descontado o custo dos insumos; que sobre o líquido era calculada a comissão; que o desconto era independente se o cliente tomasse café ou não; que o kit era de uso obrigatório. [...]

A testemunha Cláudia, por sua vez, confirmou que o valor do serviço de pé e mão custava R\$55,00, ratificando o valor indicado na inicial, e que o valor do kit descartável variava de R\$1,00/R\$1,50:

[...] que o kit descartável e pago pelo próprio cliente; que o kit custava de R\$1,00 a R\$1,50; que a comissão era paga sobre o valor cheio do serviço; que na época era de R\$55,00 pé e mão; [...]

Do exame do relatório de serviços adunado no id. e57e7db (Histórico de Profissionais - Recebimentos), verifica-se que nem sempre era observado o percentual de 50%, ao ser apurada a cota parte do profissional. Em quase todo lançamento "PÉ+MÃO COM A MESMA PROFISSIONAL, constava como valor recebido R\$45,00 e o valor calculado como da cota-parte era R\$21,37.

Diante da prova produzida, não há dúvidas que a recorrente transferia para a empregada os custos e riscos da atividade econômica, descontando despesas inerentes à modalidade de serviço prestado, o que é vedado por nosso ordenamento jurídico.

Assim, considerando que é incontroverso que as comissões eram calculadas sobre o valor pago pela cliente, deduzidos os insumos, entendo que devido o pagamento das diferenças de comissões.

Não bastasse, restou comprovado que a cliente pagava, pelo serviço de "pé e mão" o valor de R\$55,00. Se deduzirmos os insumos (R\$1,50), perfaria o montante de R\$53,50 e

não os R\$45,00 lançados nos históricos de id. e57e7db.

Como não há recurso específico quanto à metodologia determinada na sentença para apuração da diferença de comissões, mantenho o julgado nos termos em que proferido. Nego provimento.

### Da Expedição de Ofícios

Insurge-se o recorrente com relação ao deferimento de expedição de ofícios ao MPT, CEF e Procuradoria da Fazenda Nacional.

Constatadas as irregularidades narradas na peça inicial, mantém-se a determinação de expedição de ofícios, para as averiguações competentes.

Nego provimento.

### Dos Honorários Advocatícios

Ajuizada a presente ação em 24.06.2020, posteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017, a condenação em honorários advocatícios rege-se pelas alterações promovidas pelo art. 791-A da CLT.

O Juiz *a quo* deferiu o pagamento de honorários advocatícios em prol dos advogados do reclamante no percentual de 5% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença:

Diante da sucumbência, condeno a ré ao pagamento de honorários advocatícios, em favor do patrono da parte autora, na base de 5% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, na forma do art. 791-A, *caput* e § 2º, da CLT.

Registre-se que este juízo adota o entendimento de que a sucumbência parcial, ou seja, a condenação em valor inferior ao pleiteado não enseja o pagamento de honorários.

O reclamado, com fulcro no Princípio da Isonomia, postula honorários advocatícios em favor de seus patronos. Ocorre que inexistente sucumbência a justificar o deferimento pretendido.

Nego provimento.

### Do Recolhimento Fiscal e Previdenciário

A recorrente informa que é empresa de pequeno porte, optante pelo simples nacional desde 24/5/2017, estando obrigada a recolher apenas a contribuição previdenciária arrecadada do trabalhador (Lei nº 9.317/96 e LC nº 123/2006).

Alega que a sentença deixou de considerar sua opção pelo Simples Nacional, apesar de opostos embargos de declaração para suprir a omissão.

O Juiz *a quo* ao apreciar a questão, esposou entendimento de que a questão era afeta à fase de liquidação/execução.

Ocorre que a recorrente, mais uma vez tenta comprovar suas assertivas juntando documento extemporaneamente.

A consulta/certidão de id. 121e829 não se trata de documento novo, não havendo

nos autos qualquer justificativa para que não tivesse sido juntada com a contestação.

Intempestiva a juntada, não pode o documento ser considerado (Súmula n.08 do TST).

Nego provimento.

Pelo exposto, conheço parcialmente do recurso ordinário, dele não conhecendo quanto à expedição de ofício para habilitação no Seguro-Desemprego, por ausência de interesse recursal, e, no mérito, nego-lhe provimento.

**Acordam** os desembargadores da Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, conhecer *parcialmente* do recurso ordinário, dele *não conhecendo* quanto à expedição de ofício para habilitação no Seguro-Desemprego, por ausência de interesse recursal, e, no mérito, negar-lhe provimento.

**Desembargadora do Trabalho Márcia Regina Leal Campos**  
Relatora

# EMENTÁRIO

# EMENTÁRIO

## 1. DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO

### 1.1. CONCURSO PÚBLICO / EDITAL

#### 1.1.1. Classificação e/ou Preterição

**1. Concurso público do TRT da 1ª Região. Condição de pardo. Comissão avaliadora.** Não se pode olvidar que a avaliação de tal condição, na verdade, se reveste de um caráter altamente subjetivo, enquanto que a Administração Pública possui o dever de primar pela impessoalidade ao praticar os seus atos. Assim, inegável que a ampla subjetividade de uma decisão pode acabar por violar tal princípio, extrapolando o limite da discricionariedade. Segurança concedida. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Des. Mônica Batista Vieira Puglia - [0101532-38.2018.5.01.0000](https://www.trt1.jus.br/web/guest/0101532-38.2018.5.01.0000) - 26/2/2019.)

## 2. PÚBLICO

**2. Lei nº 12.990/2014. Concurso público. Candidata que se autodeclarou pessoa parda no ato da inscrição no concurso público. Aferição da veracidade da autodeclaração - critério de heteroidentificação baseado no fenótipo. Constatação de que a candidata não possui características fenotípicas das pessoas pardas. Exclusão da candidata das vagas reservadas a candidatos pretos e pardos. Ausência de violação a direito líquido e certo. Denegação da segurança.** I - A norma inserta no artigo 2º, da Lei nº 12.990/2014, que reserva, aos negros, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, estabelece que "poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE" (grifos acrescidos). II - À época da publicação do Edital de Abertura nº 1/2018, vigia a Orientação Normativa nº 3/2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que dispunha "sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014". III - Citada norma estabelecia, em seu artigo 2º, § 1º, que "as formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato" (grifos acrescidos). IV - O ordenamento jurídico buscou tutelar as pessoas que ostentam características físicas que lhe geram discriminação racial, por serem reconhecidas pela sociedade como negras (pretas ou pardas), não ponderando acerca da composição genética do indivíduo (genótipo). V - Conforme resolvido pelo C. Supremo Tribunal Federal reveste-se de legalidade a aferição

da veracidade da autodeclaração prestada pelo candidato, no ato da inscrição no concurso, por Comissão instituída especialmente para tal fim. VI - Na hipótese, ao procederem à aferição da veracidade da autodeclaração feita pela Impetrante, os integrantes da Comissão, atentando-se para um conjunto de fenótipos característicos, entenderam, por decisão unânime, que "A candidata não apresenta características físicas, como cor da pele, tipo de cabelo e traços negróides", razão pela qual a excluíram da listagem de candidatos aprovados às vagas reservadas aos negros do Concurso Público. VII - Assim, reconhecendo a expertise da Comissão de Avaliação, devidamente constituída, e por não observar na via estreita do mandado de segurança, a prática de ato teratológico, ilegal ou abuso de autoridade, tampouco a existência de direito líquido e certo da Impetrante, Denego a segurança e, em consequência, revogo a tutela de urgência anteriormente concedida. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Des. Sayonara Grillo Coutinho - [0101532-38.2018.5.01.0000](#) - 18/10/2019.)

**3. Mandado de segurança. Concurso público do TRT da 1ª Região. Condição de pardo. Comissão avaliadora.** É certo que os Tribunais, em geral, estão se valendo de Comissões para a verificação visual do candidato negro ou pardo, com a análise dos caracteres físicos e visíveis, ou seja, realizando uma avaliação do fenótipo, a fim de afastar eventual fraude e garantir a higidez do sistema de cotas raciais. Na presente hipótese, não há prova de que a comissão fosse composta apenas de pessoas de uma única cor ou gênero, ônus processual que competia à Impetrante e do qual não se desincumbiu, sendo certo que a decisão administrativa que excluiu a Impetrante do certame concretizou-se nos exatos termos da Lei nº 12.990/2014, da Orientação Normativa nº 3/2016 e dos itens 6.8 a 6.9.3 do Edital do Concurso, com observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa. Segurança denegada. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Mônica Batista Vieira Puglia - [0102156-87.2018.5.01.0000](#) - 3/12/2019.)

**4. Mandado de segurança. Lei nº 12.990/2014. Concurso público. Candidata que se autodeclarou pessoa parda no ato da inscrição no concurso público. Aferição da veracidade da autodeclaração. Critério de heteroidentificação baseado no fenótipo. Constatação de que a candidata não possui características fenotípicas das pessoas pardas. Exclusão da candidata das vagas reservadas a candidatos pretos e pardos. Ausência de violação a direito líquido e certo - denegação da segurança.** I - A norma inserta no artigo 2º, da Lei nº 12.990/2014, que reserva, aos negros, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, estabelece que "poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE" (grifos acrescidos). II - À época da publicação do Edital de Abertura nº 01/2018, vigia a Orientação Normativa nº 3/2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que dispunha "sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins

do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014". III - Citada norma estabelecia, em seu artigo 2º, § 1º, que "as formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato" (grifos acrescidos). IV - O ordenamento jurídico buscou tutelar as pessoas que ostentam características físicas que lhe geram discriminação racial, por serem reconhecidas pela sociedade como negras (pretas ou pardas), não ponderando acerca da composição genética do indivíduo (genótipo). V - Conforme resolvido pelo c. Supremo Tribunal Federal reveste-se de legalidade a aferição da veracidade da autodeclaração prestada pelo candidato, no ato da inscrição no concurso, por Comissão instituída especialmente para tal fim. VI - Na hipótese, ao procederem à aferição da veracidade da autodeclaração feita pela Impetrante, os integrantes da Comissão, atentando-se para um conjunto de fenótipos característicos, entenderam, por decisão unânime, que "A candidata não apresenta características físicas, como cor da pele, tipo de cabelo e traços negróides", razão pela qual a excluíram da listagem de candidatos aprovados às vagas reservadas aos negros do Concurso Público. VII - Assim, reconhecendo a expertise da Comissão de Avaliação, devidamente constituída, e por não observar na via estreita do mandado de segurança, a prática de ato teratológico, ilegal ou abuso de autoridade, tampouco a existência de direito líquido e certo da Impetrante, Denego a segurança e, em consequência, revogo a tutela de urgência anteriormente concedida. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Des. Sayonara Grillo Coutinho - [0101532-38.2018.5.01.0000](#) - 22/10/2019.)

### 3. DIREITO DO TRABALHO

#### 3.1. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

##### 3.1.1. Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho

###### 3.1.1.1.1. Acúmulo de Função

**5. Acúmulo de funções.** Não há dispositivo de lei que imponha ao empregador remunerar o acúmulo de atribuições realizadas pelo empregado dentro da jornada legal de trabalho. O parágrafo único do artigo 456 da CLT presume que o trabalhador "se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal." Inexistência de fundamento legal para impor ao empregador o pagamento de plus salarial pelo acúmulo de função. Pedido improcedente. Recurso da autora não provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho - [0100843-79.2020.5.01.0046](#) - 28/10/2021.)

###### 3.1.2. Domésticos

**6. Doméstica. Pagamento em mercadorias. Salário in natura ou utilidade.** O artigo 7º, inciso IV da CF garante ao trabalhador a percepção do salário mínimo. No caso vertente, incontroverso que a empregada recebia salário in natura. Em respeito à primazia da realidade, devem ser deferidas diferenças salariais entre os valores recebidos pela reclamante em mercadorias e o salário mínimo integral. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha - [0101623-10.2017.5.01.0471](#) - 10/5/2019.)

###### 3.1.3. Duração do Trabalho

### 3.1.3.1. Horas Extras

**7. Diferenças a título de horas extras. Cobradora de ônibus.** Os recibos de pagamento, carreados aos autos, assinados pela autora, apontam para o pagamento de uma quantidade expressiva de horas extras, como também de adicional noturno, repouso semanal remunerado, feriado, atestados, na forma do art. 464 da CLT. (TRT1 - 9ª Turma - Red. Desig. Álvaro Antônio Borges Faria - [0100153-41.2020.5.01.0049](#) - 18/9/2021.)

**8. Horas extras e intervalo intrajornada. Inversão do ônus da prova.** Sonegados os controles de horário, cabível é a inversão do ônus da prova, na forma do item I da Súmula nº 338 do C. TST, com a presunção da veracidade da jornada alegada na peça de ingresso. **Equiparação salarial.** A pretensão colide com a descrição das funções e da rotina contidas na peça vestibular e não restou provada por qualquer meio. **Bancário. Acúmulo de função. Venda de papéis.** A venda de produtos do grupo econômico não desvirtuou, desequilibrou ou alterou os termos do contrato firmados pelas partes. Inteligência da Súmula nº 983 do C. TST. **Dano moral. Racismo estrutural. Não comprovado.** O dano moral é aquele que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, caracterizando-se, na relação de emprego, por abusos cometidos por empregado ou empregador com repercussão na vida privada, na intimidade, na honra ou na imagem do ofendido. Para a caracterização do dano moral exige-se a existência de prova robusta e convincente de modo a deixar indubitosa a lesão perpetrada, o que incorre na hipótese dos autos. **PLR. Cabimento.** O instrumento normativo previu o pagamento da PLR 2018 em janeiro de 2019, porém o réu não trouxe aos autos os recibos de pagamento a demonstrar a quitação da parcela. Assim, presume-se verdadeira a alegação do autor de que o pagamento da PLR foi dividido em duas parcelas, por mera liberalidade do empregador, e não quitada. **Retificação da CTPS. Aviso prévio proporcional. Convenção coletiva.** Nos termos da cláusula 48 da CCT 2018/2020, ao aviso prévio de 30 dias, previsto no art. 487 da CLT, será acrescido o aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições: sendo o tempo efetivo de serviço do empregado de 5 a 10 anos, o pagamento do aviso prévio proporcional indenizado será de 45 dias da remuneração mensal totalizando, portanto, 75 (setenta e cinco) dias, conforme postulado pelo obreiro. Verifica-se, portanto, que a convenção coletiva é mais vantajosa com relação à regra geral, razão pela qual deve ser retificada a data de saída na CTPS do autor. **Honorários de sucumbência. Cabimento.** Com a Lei nº 13.467/2017 modificou-se o regramento dos honorários no processo do trabalho, que passou a prever os honorários sucumbenciais. Após a análise do Recurso Ordinário da parte autora, verifica-se ser cabível a condenação do reclamado ao pagamento de honorários advocatícios fixados em 15%, com base no § 2º do art. 791-A da CLT. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Juiz convoc. Marcel da Costa Roman Bispo - [0101011-04.2020.5.01.0201](#) - 3/8/2023.)

**9. Horas extras. Empregada externa. Fiscalização de horário comprovada. Excludente do art. 62, I, da CLT afastada.** A testemunha do autor comprova a existência de fiscalização de jornada, por meio de tablet e telefone da empresa, com lançamento dos horários de entrada e saída de cada estabelecimento visitado, além de rota determinada pelos supervisores, o

que afasta a excludente do art. 62, I, da CLT, e justifica o pagamento de horas extras. *Horas extras. Ausência dos controles de jornada. Súmula nº 338, I, do TST.* A reclamada não juntou controles de jornada da autora, atraindo a aplicação da Súmula nº 338, I, do TST. *Intervalo intrajornada. Empregada externa. Ausência de provas quanto à proibição de sua fruição regular.* No tocante ao intervalo intrajornada, a autora não logrou êxito em comprovar a não fruição, pois sua testemunha declarou que não havia proibição nem fiscalização por parte da ré, porém, se deslocava muito para atender vários pontos de venda e que trabalhava sozinha. *Dano moral. Ato de racismo e intolerância religiosa por parte da supervisora da obreira. Configuração.* Atitudes racistas, como a manifestada pela supervisora da autora, devem ser banidas de qualquer relação social e não podem ser toleradas por atingirem a honra e a dignidade da pessoa humana. Não pode o empregador calar-se, muito menos, tentar esquivar-se pelo desconhecimento dos fatos, eis que lhe incumbe velar por um ambiente de trabalho saudável e digno, respondendo de forma objetiva por atos praticados pelo seu preposto no desempenho da função que lhe compete (art. 932, III do CC). Apelo da ré não provido. *Recurso ordinário da autora. Horas extras. Limites da lide impostos pela autora. Prova testemunhal produzida.* No tocante à jornada, cabe fixá-la de acordo com os limites da lide impostos pela autora, na inicial e no depoimento, considerando também o alcance da prova testemunhal produzida. *Dano moral. Ato de racismo e intolerância religiosa por parte da supervisora da obreira. Indenização. Quantificação. Fato ocorrido antes da Reforma Trabalhista.* No Brasil, para quantificar-se a compensação do dano moral, antes de entrar em vigor a chamada "reforma trabalhista", adotava-se o sistema aberto, em que o juiz tinha a liberdade para fixar o quantum. Atentava-se ao duplo caráter da indenização: o satisfativo, porque visa a compensar o sofrimento da vítima, e o punitivo, objetivando desestimular a ação ou omissão verificada, em que se reconhece o potencial de causar danos a outrem. O quadro fático delineado retrata abalo de natureza grave e, por isso, levando-se em conta a intensidade do sofrimento, os reflexos pessoais e sociais da ação e a situação social e econômica das partes envolvidas, elevo o valor da reparação deferida. *Honorários advocatícios. Majoração do percentual.* Quanto à majoração do percentual devido ao advogado da reclamante, cabe considerar as peças processuais elaboradas e o grau de complexidade da ação, em que foi realizada audiência de instrução com inquirição de testemunhas, além da interposição de dois recursos ordinários. Assim, o percentual de 5% para os honorários sucumbenciais, aplicado sobre o valor da condenação, é insuficiente. Atentando aos parâmetros delineados no art. 791-A, § 2º, da CLT, entendo que o valor fixado não está adequado ao trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, comportando majoração para 15%. *Honorários advocatícios. Autora beneficiária da gratuidade de justiça. Suspensão da exigibilidade da verba. Decisão do STF.* Ante a decisão do Exmo. Ministro Edson Fachin que, por meio da reclamação correicional, cassou a decisão proferida por juíza de primeiro grau que havia declarado a inexigibilidade dos honorários de sucumbência a cargo do autor, por ser beneficiário da justiça gratuita, mantenho a sentença que suspendeu a exigibilidade dos honorários advocatícios, ressaltando o entendimento da Primeira Turma, sob veementes protestos, haja vista o julgamento pelo STF da ADI nº 5.766 e que a parte autora é beneficiária da gratuidade de justiça, não haveria que se falar

em condenação do reclamante ao pagamento de honorários à parte reclamada. Apelo do autor parcialmente provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marise Costa Rodrigues - [0100689-13.2019.5.01.0041](#) - 29/8/2023.)

#### 3.1.3.1.1. Adicional de Horas Extras

**10.** *Das diferenças salariais pelo acúmulo de função. Das horas extras e do adicional noturno. Da indenização por danos morais.* (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Rogério Lucas Martins - [0100068-40.2021.5.01.0075](#) - 16/8/2022.)

#### 3.1.4. Rescisão do Contrato de Trabalho

##### 3.1.4.1. *Justa Causa/Falta Grave*

**11.** *Dispensa por justa causa. Agressão no trabalho. Ônus da prova da parte ré.* O ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, nos moldes do art. 482, "k", da CLT, constitui falta grave. Contudo, o ônus de comprovar esse fato é da ré, conforme art. 818 da CLT. Do Recurso da autora Da indenização por assédio moral. A cobrança de metas, ainda que incisivas, seguida de "ameaça" de dispensa e sem violação da dignidade pessoal do trabalhador, como a prática de xingamentos e utilização de palavras de baixo calão, não constitui assédio moral, nos moldes da Súmula nº 42 do eg. TRT da 1ª Região. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - [0100563-16.2021.5.01.0227](#) - 23/5/2023.)

**12.** *Dispensa por justa causa. Mau procedimento configurado. Dispensa disciplinar tempestiva, proporcional e pedagógica.* Embora seja livre, nos termos do art. 5º, IV, da Constituição da República, a manifestação do pensamento, tal liberdade não é absoluta, não resguardando manifestações francamente discriminatórias, que ultrapassam o limite razoável, sendo injuriosas e incompatíveis com o padrão de civilidade exigível no ambiente do trabalho. Mau procedimento é o contrário ao bom e correto procedimento, e isso se refere à prática de atos que consubstanciem atitudes desrespeitosas, inadequadas ou irregulares, inclusive sob o ponto de vista ético. Suficientemente graves as manifestações do reclamante em serviço, ponderável a providência da empresa em despedir o trabalhador após a apuração da denúncia recebida, evidenciando-se tempestiva, proporcional e pedagógica a dispensa disciplinar. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva - 0100914-76.2020.5.01.0080 - 19/3/2022.)

**13.** *Justa causa.* Considerando que a justa causa constitui a pena máxima aplicada ao trabalhador, retirando-lhe vários direitos inerentes ao vínculo, sua comprovação não pode ficar na superficialidade das alegações, das circunstâncias e dos indícios. É necessária a prova incontestável do fato e do seu enquadramento nas hipóteses do art. 482 da CLT. A constatação da prática do ato de racismo e a tentativa de agressões físicas, praticados pelo autor, configura hipótese de dispensa por justa causa, a teor do artigo 482, "j", da CLT. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Célio Juaçaba Cavalcante - [0100768-51.2018.5.01.0065](#) - 18/6/2020.)

**14.** *Justa causa. Prática de furto de cabos da empresa. Comprovação cabal da conduta. Ônus*

*da prova da empregadora.* A justa causa constitui penalidade mais gravosa que pode ser aplicada ao empregado, devendo o ato grave praticado pelo trabalhador ser robustamente comprovada pela ré. Assim, não trazendo a ré elementos a comprovar suas alegações acerca do fato criminoso imputado ao empregado, a justa causa deve ser considerada nula, fazendo jus o obreiro a todas as verbas relativas à uma dispensa imotivada. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho - [0101055-19.2020.5.01.0073](#) - 25/10/2022.)

#### 3.1.4.2. Rescisão Indireta

**15. Direito do Trabalho. Rescisão indireta. Inocorrência.** Não havendo o empregador incorrido em conduta prevista nas alíneas do art. 483 da CLT, não há como imputar-lhe a pena de rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Dalva Amélia de Oliveira - [0100995-14.2019.5.01.0483](#) - 22/9/2021.)

**16. Rescisão indireta. Ônus da prova. Ausência de comprovação.** A comprovação dos elementos caracterizadores da rescisão indireta, previstos no art. 483 da CLT, compete à parte autora, nos termos do art. 818, I, da CLT e do art. 373, I, do CPC. Não havendo, nos autos, a comprovação dos fatos alegados na inicial, inviável se torna a reforma ora pretendida. Apelo a que se nega provimento. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Antonio Paes Araujo - [0100816-63.2019.5.01.0036](#) - 16/6/2020.)

#### 3.1.4.3. Verbas Rescisórias

**17.** A reclamante pleiteia o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado, e isto levando-se em consideração as corretas datas de admissão e dispensa da empregada (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Roberto Norris - [0100664-85.2022.5.01.0302](#) - 1º/7/2023.)

#### 3.1.5. Responsabilidade Civil do Empregador

**18.** Prática de ato discriminatório/homofóbico. Agressão ao patrimônio imaterial. Responsabilidade civil. Indenização por danos morais. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva - [0100506-42.2022.5.01.0007](#) - 17/10/2023.)

##### 3.1.5.1. Indenização por Dano Moral

**19. 1. Racismo. Dano moral.** O proferimento de ofensa ao trabalhador, por preposto da Ré, baseada na raça do empregado, configura prática discriminatória de racismo, ensejadora de reparação por dano moral. O empregador responde objetivamente pelos atos praticados por seus prepostos, dado que estes, ao exercerem suas atribuições, fazem-no exclusivamente atuando em nome de seu contratante. **2. Eleições para CIPA irregularmente anuladas. Dispensa abusiva.** O ato do empregador que, sponte sua, anula eleições para CIPA em que o empregado é eleito, e promove novas eleições de modo que sequer é garantido ao Autor o direito a voto, para dispensá-lo imediatamente após o processo eleitoral, configura dispensa abusiva. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Mario Sergio Medeiros Pinheiro - [0000770-67.2011.5.01.0482](#) - 2/12/2013.)

**20. Ação civil pública. Ameaça, racismo e discriminação em ambiente empresarial. Danos individuais. Transcendência. Coletividade. Dano moral coletivo.** Os danos incutidos às vítimas individualizadas, oriundos das condutas de ameaça, racismo e discriminação patronal em ambiente de trabalho, transcendem o âmbito individual de cada obreiro ofendido, repercutindo na coletividade dos funcionários e, por conseguinte, ocasionando indenizável dano moral coletivo *in re ipsa*. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. José Nascimento Araujo Netto - [0100276-39.2018.5.01.0007](#) - 9/7/2020.)

**21. Agressão moral. Configuração. A injúria racial foi direta.** Injúria racial é um dado real ou não. Mesmo que existisse a injúria indireta, ainda assim seria suficiente para configurar dano moral. O racismo, no Brasil, é estrutural. Este resulta de ações, hábitos, situações e atitudes existentes na sociedade brasileira, ensejando piadas, condutas vexatórias e práticas criminosas contra pessoas negras e indígenas. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Valmir de Araujo Carvalho - [0101099-69.2019.5.01.0074](#) - 6/5/2021.)

**22. Dano moral. Alcinha pejorativa de índole racista. Configuração. Indenização devida.** Atinge a honra e a dignidade do trabalhador negro a alcinha pejorativa alusiva ao seu grupo étnico, configurando odiosa atitude racista e discriminatória. Caracterizada ofensa ao patrimônio íntimo do obreiro, impõe-se ao empregador o pagamento de indenização por dano moral. Apelo autoral parcialmente provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Rosana Salim Villela Travesedo - [0000657-71.2011.5.01.0302](#) - 6/3/2013.)

**23. Dano moral. Configurado.** O dano moral representa uma violação à dignidade do indivíduo, a qual engloba os direitos à honra, ao nome, à intimidade, à privacidade e à liberdade. Não necessariamente será observada a dor, humilhação ou qualquer reação psíquica. Mas a ofensa à dignidade do indivíduo deve ser tal que justifique a concessão de alguma reparação. No caso concreto, ao qualificar o volume do cabelo da Autora, mulher negra, como "cabeleira enorme" e "Elba Ramalho", em tom de deboche, e afirmar que a Reclamante estaria, por isso, destoando do perfil da empresa, infere-se que a representante da Ré praticou conduta discriminatória grave, causando constrangimento e humilhação, razão pela qual restou caracterizado dano moral. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Claudio José Montesso - [0100350-38.2020.5.01.0035](#) - 5/10/2023.)

**24. Dano moral.** De se observar que, para configuração do dano moral, basta a demonstração do fato danoso que causa sofrimento, angústia e dor, além de aborrecimentos que fujam à normalidade. Ou seja, no caso dos autos o dano decorreu do fato em si: a prática abusiva e arbitrária de arrombamento dos armários disponibilizados aos empregados para guarda de seus objetos pessoais. Destarte, havendo prova nos autos da ocorrência de conduta abusiva configuradora do dano moral alegado, a manutenção da sentença de origem que deferiu a indenização por dano moral é medida que se impõe. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - [0100627-30.2020.5.01.0043](#) - 11/4/2023.)

**25. Dano moral. Gravidade do conjunto de ilícitos. Compensação fixada em R\$ 150.000,00. Correta observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.** Sendo o ser humano o eixo central de todo o sistema normativo e a dignidade da pessoa humana fundamento da República (CRFB, artigo 1º, inciso III), tem-se que a prática de ato violador aos direitos da personalidade, em relação a trabalhador que atuou por mais de dez anos aos serviços da demandada, iniciou sua carreira em cargo de menor expressão na estrutura organizacional e, no curso da sua história profissional, veio obter promoções, em ato praticado por superior hierárquico, no caso, o cotista majoritário e Administrador da reclamada, em condutas manifestamente reprováveis, cometidas no ambiente de trabalho (isolamento em ambiente com vigilância ostensiva; xingamentos e até injúria racial), deve ter resposta que cumpra a sua finalidade do modo mais amplo, seja para oferecer ao lesado, meios de obter compensação ao sofrimento de que foi vítima, seja para inibir nova prática ilícita, dentro dos parâmetros legais. No cenário configurado, encontra-se em sintonia com a legislação em vigor, porque observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a fixação da compensação em R\$ 150.000,00. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Leonardo Dias Borges - [0011493-92.2015.5.01.0034](#) - 23/6/2020.)

**26. Dano moral. Injúria racial.** A conduta do empregador que ofende, ou permite que seus subordinados se submetam a injúrias raciais, revela omissão depreciativa do empregado, por motivo racial, que, por ofender a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador, basta a configuração do dano moral. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga - [0100255-49.2019.5.01.0065](#) - 22/1/2020.)

**27. Dano Moral. Injúria Racial.** A forma que a pessoa escolhe para se apresentar perante a sociedade é direito individual de identificação, estando fora da esfera do *jus variandi* do empregador. A postura do empregador que vincula a manutenção do trabalho ao tipo de cabelo utilizado pela empregada, proibindo o uso de acessório capilar cacheado, configura ato discriminatório, por motivo racial, que ofende a dignidade e a honra subjetiva da trabalhadora. A conduta do empregador, que permite que seus empregados sejam submetidos a injúrias raciais, implica em ofensa grave à honra e ao direito de expressão, ensejadora de indenização por dano moral, na medida em que, nesta hipótese, o prejuízo é *in re ipsa*, ou seja, a sua ocorrência já basta para se reconhecer íntimos os danos e o sofrimento da vítima. Sempre que se verificar circunstância que aponte para injúria racial ou prática de racismo, deve o Judiciário agir energicamente, sob pena de tornar-se cúmplice do racismo estrutural e institucional. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Juíza convoc. Marcia Regina Leal Campos - [0100498-48.2020.5.01.0003](#) - 20/9/2023.)

**28. Dano moral.** Na Justiça do Trabalho, o deferimento de indenização por dano moral deve limitar-se às hipóteses em que a dignidade ou a personalidade do trabalhador retem realmente abaladas por algum ato do empregador ou de seus prepostos, de modo que importem em lesão a bem integrante da personalidade, incluindo-se os denominados direitos da personalidade, ou seja, a intimidade, a imagem, o bom nome e a privacidade

do indivíduo, que lhe causa dor, sofrimento, humilhação e tristeza. Recurso do autor não provido, no particular. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha - [0100825-14.2018.5.01.0245](#) - 25/10/2023.)

**29. Dano moral. Ofensa racial. Ônus da prova.** Incumbe à parte autora o ônus de comprovar a suposta ofensa racial sofrida, prova esta que deve ser robusta e convincente o bastante, em face da gravidade da conduta. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - [0010294-79.2014.5.01.0063](#) - 19/1/2016.)

**30. Dano moral. Ofensa verbal. Racismo.** A conduta do empregador que ofende, ou permite que seus subordinados sofram injurias raciais, revela evidente intenção de depreciar seu empregado por motivo racial, de modo a violar os artigos 3º, IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição da República. A manifestação depreciativa, inclusive, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador, circunstância bastante para configurar o dano moral. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Angelo Galvão Zamorano - [0000566-92.2014.5.01.0522](#) - 9/6/2015.)

**31. Dano moral. Ofensas de cunho racista por colegas. Omissão da empresa ao não fiscalizar ambiente virtual de trabalho.** Ao não desenvolver uma ferramenta própria de trabalho, que permitisse a comunicação de seus empregados e ao, mesmo tempo, uma supervisão pela empresa, a Ré assumiu o risco pelo uso indevido da ferramenta, não podendo simplesmente eximir-se da responsabilidade pelo que seus funcionários fazem em pleno horário de trabalho. Outrossim, a partir do momento em que a Autora levou ao conhecimento da empregadora o assédio que vinha sofrendo, cabia à Ré punir disciplinarmente os responsáveis, a fim de evitar que tais condutas se perpetuassem. Todavia, a Ré não trouxe aos autos nenhuma prova documental de que tenha aplicado sequer advertência aos envolvidos. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - [0100755-80.2020.5.01.0033](#) - 8/10/2021.)

**32. Dano moral. Ofensas pessoais a trabalhador. Racismo.** O dano moral constitui na lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Diante da natureza das ofensas praticadas pela preposta da reclamada, evidente a humilhação sofrida pela autora, vítima de conduta preconceituosa na presença de colegas de trabalho e clientes do estabelecimento, servindo a indenização não só como reparação dos danos morais sofridos pela trabalhadora, mas também como elemento de repreensão do ato ilícito praticado. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - [0100772-47.2016.5.01.0069](#) - 23/11/2017.)

**33. Dano moral. Racismo. Injúria racial. Gravidade da conduta.** A prática de racismo ou injúria racial são considerados, pela legislação brasileira, ilícitos graves, até porque o sistema jurídico brasileiro apenas se socorre às sanções penais em último caso (*ultima ratio*), limitando-se o Direito Penal a castigar as ações mais graves praticadas contra os bens jurídicos mais importantes, em razão do princípio da intervenção mínima, onde temos a subsidiariedade e a fragmentariedade. No caso em apreço, diante da inequívoca gravidade da conduta praticada

(injúria racial), a sanção estatal deve ser proporcional ao multicitado agravo, majorando-se o valor fixado em primeira instância. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos - [0100713-37.2018.5.01.0571](#) - 12/6/2019.)

**34. Dano moral. Valor da indenização.** No caso em tela, o valor fixado pelo Juízo de origem a título de indenização R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) mostra-se insuficiente para cumprir o caráter punitivo e pedagógico da medida. Destarte, determino a majoração do valor da indenização para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a fim de atender aos princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Carlos Henrique Chernicharo - [0100181-34.2020.5.01.0073](#) - 30/10/2023.)

**35. Danos morais. Ofensa de cunho discriminatório. Gravidade da conduta.** A própria Constituição Federal consagra o repúdio ao racismo como um dos princípios da República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII) e preconiza como seu objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. O art. 5º, XLII, da CR/1988 caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão. Assim, a manifestação pejorativa, relacionada à origem e a cor da pele, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador a quem foi dirigida, circunstância bastante grave para configurar o dano moral. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - [0101489-13.2017.5.01.0073](#) - 22/3/2019.)

**36. Danos morais. Ofensa de cunho racial. Gravidade da conduta.** A própria Constituição Federal consagra o repúdio ao racismo como um dos princípios da República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII) e preconiza como seu objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. O art. 5º, XLII, da CR/1988 caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão. Assim, a manifestação pejorativa, relacionada à cor da pele, ofende a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador a quem foi dirigida, circunstância bastante grave para configurar o dano moral. Não provimento ao recurso interposto. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Roberto Norris - [0101606-88.2017.5.01.0045](#) - 23/10/2020.)

**37. Danos morais. Ofensas verbais.** O reclamante conseguiu se desincumbir do ônus probatório que lhe cabia, no sentido de demonstrar o fato constitutivo de seu direito (art. 818, CLT; art. 373, CPC/2015), qual seja, que foi chamado ofensivamente de "macaco" e "ladrão", o que gerou o dano extrapatrimonial. Apelo a que se nega provimento neste particular. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho - [0101556-46.2017.5.01.0018](#) - 9/2/2019.)

**38. Discriminação e transfobia. Dano extrapatrimonial. Configuração.** Demonstrado, nos autos, que a parte autora sofria discriminação e transfobia em seu local de trabalho, em decorrência de sua opção sexual, não resta dúvida quanto à configuração do dano

extrapatrimonial, o qual deverá ser indenizado. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - [0100495-61.2020.5.01.0046](#) - 16/7/2022.)

**39. Enquadramento sindical. Atividade preponderante do empregador. Teleatendimento. Representação pelo SINTERJ.** 1. Via de regra, o enquadramento sindical é determinado pela atividade preponderante da empresa, pouco importando a atividade desenvolvida pelo empregado, salvo se pertencente à categoria diferenciada (CLT, art. 511, § 3º). 2. A empregadora não é empresa de telecomunicações e não está representada pelo SINSTAL, não lhe sendo impostas as respectivas normas coletivas. Negado provimento. **Assédio moral. Restrição ao uso de banheiros.** 1. A necessidade de avisar a superior hierárquico ou coordenador acerca da necessidade de se ausentar do posto de trabalho, por minutos que sejam, não se afigura despropositada, máxime no contexto sub judice, quando o empregador deve sobrestar ou transferir a exigência de trabalho a outro empregado ou posto. Necessidade que deve ser administrada com ponderação e, sobretudo, com respeito ao empregado. 2. O Reclamante recebia da supervisora tratamento diferenciado e abusivo, tanto no acompanhamento de suas idas ao banheiro, como nas referências irônicas à sua ausência, inclusive com o uso de expressão racista, o que é inadmissível. 2. Comprovado o assédio, é devida a indenização por dano moral perseguida. Recurso provido. Honorários sucumbenciais. Gratuidade de justiça. Impossibilidade. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida na ADI nº 5.766, afastou a condenação do beneficiário da gratuidade de justiça em honorários advocatícios a favor da contrária. Naquela oportunidade, "o Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e §4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...]". Não é possível a condenação do reclamante em honorários advocatícios em favor da reclamada, por lhe ter sido deferida a gratuidade de justiça. Recurso provido (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Juíza convoc. Rosane Ribeiro Catrib - [0100128-33.2020.5.01.0015](#) - 4/11/2022.)

**40. Indenização por dano moral. Assédio sexual. Crime de racismo.** Comprovado que os superiores hierárquicos e colegas de trabalho praticaram crimes de racismo e discriminação quanto à origem da empregada, culminando com o assédio sexual explícito, impõe-se a condenação na indenização por dano moral. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Raquel de Oliveira Maciel - [0011423-68.2013.5.01.0059](#) - 2/2/2017.)

**41. Indenização por dano moral. Injúria racial. Não ocorrência.** A prática de injúria racial no ambiente de trabalho, se ocorrer de maneira repetitiva e prolongada durante o exercício das funções, pode ser considerada assédio moral e, por conseguinte, ensejar o direito à indenização. Cumpre salientar que a injúria não se confunde com o racismo, uma vez que é dirigida a uma determinada pessoa (ou pessoas), e não a toda uma raça, sendo, portanto, um crime contra a honra, consubstanciado, via de regra, em xingamentos e provocações em razão de uma determinada característica física, sempre de maneira pejorativa. Contestado o assédio moral (injúria racial), cabia à reclamante o ônus de prova, nos termos do art. 818, I, da CLT, do qual não se desincumbiu. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva - [0100124-93.2021.5.01.0036](#) - 10/9/2022.)

**42. Recuperação judicial deferida. Suspensão de todas as ações. Não configuração.** O período de suspensão de todas as ações e execuções em face do devedor (*caput* do artigo 6º), não excederá o prazo improrrogável de 180 (cento e oitenta) dias contados do deferimento do processamento da recuperação (§ 4º do artigo 6º). Restabelece-se o direito dos credores de iniciar ou continuar suas ações e execuções, independentemente de pronunciamento judicial (§ 4º do artigo 6º), a partir de quando terá prosseguimento no juízo no qual estiver se processando a ação que demandar quantia ilíquida (§ 1º do artigo 6º), inclusive de natureza trabalhista, a ser processada, nesse caso, perante a justiça especializada, até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença (§ 2º do artigo 6º). Enfim, ultrapassado o prazo de 180 dias, o feito deve prosseguir até ser quantificado o valor devido ao credor na execução trabalhista.

**Rescisão indireta do contrato de trabalho x justa causa.** O reclamante logrou demonstrar o descumprimento continuado de uma das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, no caso o recolhimento devido ao FGTS, o que autoriza a rescisão indireta do contrato, visto que o disposto no artigo 483, alínea "d", da CLT não excepciona nenhuma das obrigações do empregador. Por conseguinte, Obtendo o Autor a rescisão indireta do seu contrato de trabalho em 15/6/2020, fica descaracterizado o abandono de emprego e, por conseguinte, impróspera a alegação de justa causa defendida pela Reclamada. Intervalo intrajornada. Ônus do reclamante. Logrou provar o Reclamante, a quem incumbia o ônus da prova, que não usufruía intervalo intrajornada através do depoimento da sua testemunha. A Reclamada não fez nenhuma contraprova, alias, nem impugnou a prova produzida pelo Reclamante, nas razões recursais, com isso, nada a reforma na sentença ao deferir com base na prova produzida uma hora extra a título de intervalo intrajornada.

**Dano moral. Ato de racismo do preposto. Configuração.** Atitudes racistas, como a manifestada pelo preposto da empresa, devem ser banidas de qualquer relação social e não podem ser toleradas por atingirem a honra e a dignidade da pessoa humana. Não pode o empregador calar-se, muito menos, tentar esquivar-se pelo desconhecimento dos fatos, eis que lhe incumbe velar por um ambiente de trabalho saudável e digno, respondendo de forma objetiva por atos praticados pelo seu preposto no desempenho da função que lhe compete (art. 932, III do CC.). Recurso conhecido e não provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marise Costa Rodrigues - [0011083-04.2015.5.01.0044](https://www.trt1.jus.br/web/guest/0011083-04.2015.5.01.0044) - 22/4/2021.)

**43. Assédio moral. Caracterização.** Para que haja a caracterização do assédio moral, no âmbito do Direito do Trabalho, faz-se necessária a verificação de abuso de direito por parte do empregador sobre o empregado, abuso este que se exterioriza por meio de atitudes tendentes a denegrir a imagem do trabalhador, humilhá-lo ou submetê-lo a condutas discriminatórias por meio do uso exagerado do poder disciplinar que lhe é conferido. O dano, neste caso, sequer seria propriamente moral, pois não é passível de mensuração a dor interior, sofrida no âmbito do sentimento íntimo, sem que esta tenha sido acompanhada de desprestígio, desonra, exposição à vergonha ou vexame público, na medida em que o que se busca compensar pela indenização é o abalo do perfil profissional e da imagem da pessoa.

**Dano moral. Critérios para fixação do valor.** Tem-se que o valor da indenização por danos

morais deve ser fixado considerando o grau de ofensa impingida à pessoa, medindo o abalo moral causado pelo dano e o sofrimento à honra subjetiva da pessoa. A sanção pecuniária tem por fim alcançar a ofensa sofrida, devendo-se adotar como parâmetro três elementos principais, quais sejam: a gravidade da lesão, a extensão e a repercussão do dano e as condições das partes. Desse modo, deve também ser levado em conta o caráter punitivo em relação ao empregador e compensatório ou reparatório em relação ao empregado, evitando-se que o valor fixado seja fonte de enriquecimento ilícito do trabalhador, mas também que não seja ínfimo a ponto de nada representar para o patrão, considerando sua capacidade de pagamento. O valor atribuído à indenização não pode significar enriquecimento de um ou a ruína do outro, devendo, apenas, reparar, com justiça, os danos sofridos pela autora, bem como atender ao caráter punitivo e pedagógico da sanção à ré. Recurso da ré a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Leonardo Dias Borges - 0100290-28.2021.5.01.0036 - 10/1/2023.)

**44. Assédio moral.** Os elementos dos autos não evidenciam o assédio alegado, de modo que não há fundamento para a condenação da ré ao pagamento de indenização. Recurso não provido nesse aspecto. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - [0100964-87.2018.5.01.0043](#) - 2/10/2019.)

**45. Indenização por danos morais. Assédio moral.** O assédio moral é conduta abusiva, praticada pelo empregador e/ou seus prepostos, caracterizada pela exposição do trabalhador a situações vexatórias, ou seja, humilhantes e constrangedoras e que, se repetidas de forma prolongada, causam ofensas a sua personalidade, dignidade e integridade psíquica. Tem como efeito, também, a deterioração do ambiente de trabalho e precisa estar sobejamente demonstrado para ensejar o direito à reparação. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Edith Maria Corrêa Tourinho - [0101360-17.2017.5.01.0070](#) - 5/7/2019.)

#### 3.1.5.1.1. Assédio Sexual

**46. Assédio sexual. Indenização.** Demonstrada a sujeição da empregada a tratamento humilhante e desrespeitoso, por parte de superior hierárquico, caracterizado sexual intolerável e inadmissível, quiçá no ambiente de trabalho, configurado está o dano moral que enseja reparação na forma de indenização. Inteligência dos artigos 5º inciso X e 7º inciso XXVIII da CR/88 c/c artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso da autora parcialmente provido. *Justa causa. Abandono de emprego.* Não comprovado o fato, que corresponderia à inequívoca intenção do trabalhador de abandonar o emprego, não mais retornar ao exercício das atividades laborais, não se caracteriza a situação da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Recurso da autora provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Glaucia Zuccari Fernandes Braga - [0102085-38.2017.5.01.0027](#) - 12/11/2021.)

#### 3.1.6. Responsabilidade Solidária/Subsidiária

##### 3.1.6.1. Terceirização/Tomador de Serviços

**47. A) Responsabilidade subsidiária. Ente privado.** O tomador, ao escolher o caminho da terceirização, ainda quando esta não viole as normas de tutela do trabalhador, deve diligenciar

quanto à idoneidade da empresa prestadora, pois, caso contrário, responderá pelos débitos contraídos pela contratada, ainda que indiretamente. Beneficiando-se a segunda reclamada da força de trabalho do reclamante, deve responder subsidiariamente pelos créditos a ele devidos, ante a verificação de culpa in vigilando, com respaldo na Súmula nº 331, do TST. Recurso desprovido. *B) Intervalo intrajornada.* Constatado que o trabalho da parte autora era prestado externamente, cabia apenas a ela demonstrar a existência de interdição patronal à fruição plena do intervalo intrajornada. Não feita tal prova, resta indevida a remuneração correspondente. Recurso provido. *C) Dano moral. Assédio moral. Racismo. Indenização. Valor.* 1. A ordem jurídica tutela não apenas bens materiais ou patrimoniais, mas também os de índole moral, impalpável, afetos à esfera psíquica, sentimental, à privacidade da pessoa, tal como a honra. 2. A indenização por danos morais encontra assento constitucional e deriva da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, V e X, da Carta Maior). 3. A exposição reiterada a situações humilhantes e constrangedoras, durante certo tempo e no exercício das funções laborais, é o que caracteriza o assédio moral. Em regra, essa prática deliberada objetiva compelir o empregado a pedir demissão, por esgotamento. 4. *In casu*, os fatos alegados pelo autor são de enorme gravidade objetiva, configurando, inclusive, crime de potencial ofensivo concreto e abstrato tão elevado que mereceu previsão normativa direta no corpo da Constituição da República (art. 5º, XLII). 5. Porém, da narrativa contida na inicial, extrai-se que os fatos atinentes à lesão são estranhos à tomadora de serviços, circunscrevendo-se à relação estrita entre empregado e empregador. Recurso provido. *D) Atualização monetária. Termo inicial.* 1. Relativamente aos juros, a pretensão recursal é inacolhível, porquanto colidente com o comando contido no artigo 219, do CPC, aplicável na forma do artigo 769, da CLT. 2. No que tange ao *dies a quo* da correção monetária, aquele estipulado na sentença encontra respaldo no entendimento cristalizado por meio da Súmula nº 381, do TST. Recurso desprovido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - [0101614-82.2017.5.01.0201](https://www.trt1.jus.br/web/guest/0101614-82.2017.5.01.0201) - 17/4/2021.)

**48. Terceirização. Atividade-fim. Concessionária de serviço público. Lei nº 8.987/1995.** A terceirização de atividade fim por concessionárias encontra permissivo legal expresso no artigo 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995. Não obstante, havendo subordinação direta entre o trabalhador e o tomador e presentes os demais requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, é devido o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Edith Maria Corrêa Tourinho - [0101519-02.2017.5.01.0056](https://www.trt1.jus.br/web/guest/0101519-02.2017.5.01.0056) - 19/11/2019.)

### 3.1.7. Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios

#### 3.1.7.1. Salário/Diferença Salarial

##### 3.1.7.1.1. Salário Complessivo

**49. Direito do Trabalho. Compensação orgânica. Previsão normativa. Salário complessivo. Inocorrência.** A jurisprudência majoritária no âmbito do c. TST consolidou o entendimento de que o pagamento, no salário, da verba "compensação orgânica", tal como prevista em instrumento coletivo da categoria, não configura salário complessivo. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Dalva Amélia de Oliveira - [0100105-92.2019.5.01.0057](https://www.trt1.jus.br/web/guest/0100105-92.2019.5.01.0057) - 29/5/2021.)

### 3.1.7.1.2. Salário por Equiparação/Isonomia

**50. Equiparação salarial. Ônus da prova.** Para o reconhecimento da equiparação salarial, compete à parte autora comprovar a identidade de funções com o paradigma indicado, fato constitutivo do direito, cabendo a quem se opõe ao pedido demonstrar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. Inteligência da Súmula nº 6, VIII, do c. TST. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. José Nascimento Araujo Netto - [0101068-54.2018.5.01.0019](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-actual) - 7/4/2020.)

## 4. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

### 4.1. ATOS PROCESSUAIS

#### 4.1.1. Nulidade

##### 4.1.1.1. Negativa de Prestação Jurisdicional

**51. I - Recurso ordinário interposto pelo reclamado. 1) Negativa da prestação jurisdicional.** A r. sentença foi expressa quanto aos fundamentos para limitar a aplicação da norma coletiva ao respectivo período de vigência, bem como acerca dos motivos pelos quais fixara os honorários sucumbenciais devidos por cada parte, em percentuais diferenciados. Inocorrente a propalada negativa de prestação jurisdicional. Recurso ordinário desprovido. **2) Multa. Embargos de declaração protelatórios.** Não se verifica, na sentença, qualquer vício capaz de desafiar a veiculação dos embargos de declaração. Recurso a que nega provimento. **3) Jornada.** O conjunto probatório respalda o enquadramento do autor no § 2º, do art. 224, da CLT, que, nessa qualidade, está sujeito à jornada de 8 horas. Recurso ordinário provido. **4) Cargo de confiança. Dedução/compensação da gratificação de função.** Não há o que compensar ou deduzir de pagamento de horas extraordinárias que é indevido. **5) Reflexos do repouso semanal remunerado nas demais parcelas trabalhistas.** Improcedente o pedido de horas extraordinárias, o corolário lógico é a improcedência dos consectários. Recurso ordinário provido. **6) Multa normativa.** Indevido o pagamento de multa estabelecida por norma coletiva, quando inocorrente violação à mesma fonte formal de direito. Recurso ordinário provido. **7) Gratuidade de justiça.** Demonstrada a situação de desemprego, cabível o deferimento da gratuidade de justiça. Recurso ordinário desprovido. **8) Honorários de sucumbência.** Ao proceder à fixação dos honorários de sucumbência, o MM. Juiz de origem o fez de forma razoável e com observância a todos os parâmetros estabelecidos no § 2º, do artigo 791-A, consolidado, inclusive quanto à natureza e importância da causa. Recurso ordinário desprovido. **II - Recurso ordinário interposto pelo reclamante. 1) Equiparação salarial. 1.1.** A equiparação salarial decorre do princípio da isonomia remuneratória entre empregados que exercerem idêntica função, igualdade qualitativa e quantitativa, tempo a separar equiparando e equiparado não superior a dois anos e a inexistência de quadro de carreira, segundo as disposições do art. 461, da CLT, e seus parágrafos. 1.2. No caso dos autos, o conjunto probatório não revela a identidade de funções. Recurso ordinário a que se nega provimento. **2) Assédio moral.** Os elementos dos autos revelam a ocorrência de assédio moral. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - [0100570-32.2020.5.01.0004](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-actual) - 9/4/2022.)

## 4.2. LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

### 4.2.1. Desconsideração da Personalidade Jurídica

**52. Incidente de desconsideração de personalidade jurídica.** O redirecionamento da execução em face dos sócios da devedora principal se impõe quando forem exauridos os meios para satisfazer a pretensão executória com base no patrimônio da empresa executada, notadamente nos casos de assunção de encerramento irregular de suas atividades econômicas. Assim, uma vez não localizados bens da devedora principal, suficientes para garantir a execução e como os sócios não se valeram da faculdade legal de indicação de bens do devedor (Lei nº 6.830, art. 4º, § 3º), afigura-se perfeitamente cabível a desconsideração da personalidade jurídica com a inclusão dos sócios no polo passivo da demanda. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - [0101197-72.2017.5.01.0511](#) - 19/3/2021.)

## 4.3. MINISTÉRIO PÚBLICO

### 4.3.1. Legitimidade

**53. 1) Ação civil pública. Direitos sociais trabalhistas. Legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.** O artigo 129, inciso III, da atual Constituição da República e o Código de Defesa do Consumidor, o qual adicionou o inciso IV ao artigo 1º da Lei nº 7.347/1985, ampliaram os limites da ação ministerial, inserindo no seu campo de defesa "qualquer outro interesse difuso ou coletivo". Entretanto, é na Lei Complementar nº 75/1993, em seu artigo 6º, inciso VII, que encontramos a previsão que dispõe acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para promover a ação civil pública visando à defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais protegidos pela Constituição Republicana. 2) *Dentre os direitos sociais disciplinados na atual Constituição da República se inserem aqueles destinados ao trabalho.* Observados os artigos 7º § 11 da CRFB/1988 que tratam do direito do trabalho, associação, sindicalização e greve se encontram inseridos no Capítulo II do Título I da CRFB/1988, ou seja, no capítulo denominado "Dos Direitos Sociais". O próprio artigo 6º elenca, como direito social, o trabalho. Assim, por qualquer ângulo que se analise a questão, não restam dúvidas que os direitos trabalhistas são direitos sociais. O Ministério Público do Trabalho é, portanto, parte legítima para figurar no polo ativo da demanda considerando que é sua função precípua promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos, assim como interesses individuais homogêneos e sociais, visando à proteção da ordem jurídica e social, nos termos dos artigos 129, inciso III, da atual Constituição da República; artigo 81 e incisos da Lei nº 1.078/1990; e artigo 6º, inciso VII, da Lei Complementar nº 75/1993. 3) *Ação civil pública julgada improcedente. Coisa julgada.* Inaplicável a exceção de coisa julgada em ações civis públicas julgadas improcedentes por falta de provas (art. 16 da Lei nº 7.347/1985). 4) *Prova dividida ou empatada.* Constatado que a prova é dividida, a causa deve ser decidida em desfavor de quem detinha o ônus da prova. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Juiz convoc. José Mateus Alexandre Romano - [0100645-93.2019.5.01.0202](#) - 8/3/2023.)

#### 4.4. PROCESSO E PROCEDIMENTO

##### 4.4.1. Provas

###### 4.4.1.1. Depoimento

**54. Testemunha. Valoração da prova.** Por ser o juiz de origem quem mantém contato direto com a testemunha no momento da colheita da prova oral, é ele quem reúne as melhores condições de examinar a credibilidade do depoimento. Discriminação étnica ou racial. Indenização por danos morais. Ao se referir aos reclamantes como "esses negros" e impedir sua contratação por esse motivo, a ré atinge de forma grave a honra daqueles indivíduos, ensejando o dever de indenizar. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva - [0100916-16.2017.5.01.0027](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 25/4/2023.)

# ÍNDICES

# ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Ementas disponibilizadas de acordo com a Tabela de Assuntos Processuais da Justiça do Trabalho)

<b>1. DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO.....</b>	<b>251</b>
1.1. Concurso Público / Edital .....	251
1.1.1. Classificação e/ou Preterição .....	251
<b>2. PÚBLICO .....</b>	<b>251</b>
<b>3. DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>253</b>
3.1. Direito Individual do Trabalho .....	253
3.1.1. Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho .....	253
3.1.1.1. Acúmulo de Função .....	253
3.1.2. Domésticos .....	253
3.1.3. Duração do Trabalho .....	253
3.1.3.1. <i>Horas Extras</i> .....	254
3.1.3.1.1. Adicional de Horas Extras .....	256
3.1.4. Rescisão do Contrato de Trabalho .....	256
3.1.4.1. <i>Justa Causa/Falta Grave</i> .....	256
3.1.4.2. <i>Rescisão Indireta</i> .....	257
3.1.4.3. <i>Verbas Rescisórias</i> .....	257
3.1.5. Responsabilidade Civil do Empregador .....	257
3.1.5.1. <i>Indenização por Dano Moral</i> .....	257
3.1.5.1.1. Assédio Sexual .....	264
3.1.6. Responsabilidade Solidária/Subsidiária .....	264
3.1.6.1. <i>Terceirização/Tomador de Serviços</i> .....	264
3.1.7. Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios .....	265
3.1.7.1. <i>Salário/Diferença Salarial</i> .....	265
3.1.7.1.1. Salário Complessivo .....	265
3.1.7.1.2. Salário por Equiparação/Isonomia .....	266
<b>4. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO</b>	
4.1. Atos Processuais .....	266
4.1.1. Nulidade .....	266
4.1.1.1. <i>Negativa de Prestação Jurisdicional</i> .....	266
4.2. Liquidação / Cumprimento / Execução .....	267
4.2.1. Desconsideração da Personalidade Jurídica .....	267
4.3. Ministério Público .....	267
4.3.1. Legitimidade .....	267
4.4. Processo e Procedimento .....	268
4.4.1. Provas .....	268
4.4.1.1. <i>Depoimento</i> .....	268

# ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa - páginas 251 a 268)

## A

Abandono de emprego, 42  
Abuso  
- (em geral), 2, 4, 8  
- de direito, 43  
Ação  
- civil pública, 20, 53  
- Direta de Inconstitucionalidade, 9  
Acúmulo de função, 5, 8, 10  
Adicional  
- de horas extras, 10  
- noturno, 7, 10  
Administração Pública, 1, 2, 4  
Advertência, 31  
Agressão, 11, 18, 21  
Ambiente de trabalho, 9, 20, 25,  
41, 42, 45, 46  
Assédio  
- moral, 11, 31, 39, 41, 43, 44,  
45, 47, 51  
- sexual, 40, 46  
Atestado, 7  
Atividade-fim, 48  
Ato ilícito, 32  
Audiência de instrução, 9  
Ausência de prova, 9  
Autarquia, 2, 4  
Aviso prévio, 8

## B

Bancário, 8  
Banheiro, 39  
Cargo  
- (em geral), 9, 25  
- de confiança, 51  
- efetivo, 2, 4

## C

Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 8  
Categoria diferenciada, 39  
Código  
- Civil (CC), 9, 42  
- de Processo Civil, 16, 37, 47  
Coisa julgada, 53  
Comissão, 1, 2, 3, 4  
Compensação  
- (em geral), 9, 25, 51  
- orgânica, 49  
Concessionária, 48  
Concurso público, 1, 2, 3, 4  
Constrangimento, 23  
Contratação, 54  
Contrato de trabalho, 15, 17, 42, 46  
Convenção coletiva, 8  
Correção monetária, 47  
Credor, 42  
Crime, 35, 36, 40, 41, 47  
Culpa *in vigilando*, 47

## D

Dano moral, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22,  
23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32,  
33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43,  
45, 46, 47  
Demissão, 47  
Depoimento, 9, 42, 54  
Desconsideração de personalidade  
jurídica, 52  
Devedor, 42, 52  
Diferença salarial, 6, 7, 10  
Dignidade, 9, 11, 22, 23, 25, 26, 27,  
28, 30, 35, 36, 42, 45  
Direito líquido e certo, 2, 4  
Discriminação, 2, 4, 20, 35, 36, 38, 40, 54

## Dispensa

- abusiva, 19
  - disciplinar, 12
  - imotivada, 14
  - justa causa, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 20
  - *Consulte* Demissão, 47
- Doméstico, 6

## E

- Embargos de declaração, 51
- Enquadramento
- (em geral), 13, 51
  - sindical, 39
- Enriquecimento ilícito, 43
- Equiparação salarial, 8, 50, 51
- Exclusão, 2, 4
- Execução, 42, 52
- Extinção de contrato, 17

## F

- Falta
- de provas, 53
  - grave, 11
- Fato
- constitutivo, 37, 50
  - impeditivo, 50
- Fraude, 3
- Função
- (em geral), 9, 42, 53
  - acúmulo de, 5, 8, 10
  - gratificação de, 51
- Fundação, 2, 4
- Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), 42
- Furto, 14

## G

- Gratificação de função, 51
- Greve, 53
- Grupo
- econômico, 8
  - étnico, 22

## H

- Honorários advocatícios, 8, 9, 39
- Honra, 8, 9, 11, 22, 23, 26, 27, 30, 35, 36, 41, 42, 43, 47, 54

## I

- Identidade de função, 50, 51
- Indenização
- (em geral), 9, 10, 11, 18, 22, 24, 27, 28, 32, 34, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 54
  - de 40% (FGTS), 15, 42
- Intervalo intrajornada, 8, 9, 42, 47
- Intervenção, 33
- Intimidade, 8, 23, 28, 47
- Inversão de ônus da prova, 8
- Isonomia, 51

## J

- Juros, 47
- Jus variandi*, 27
- Justa causa, 11, 12, 13, 14, 42, 46
- Justiça gratuita, 9

## L

- Legitimidade ativa, 53
- Lei
- Lei nº 6.830/1980 (Dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública, e dá outras providências.), 52
  - Lei nº 7.347/1985 (Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências.), 53
  - Lei nº 8.078/1990 (Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.), 53
  - Lei nº 8.987/1995 (Dispõe sobre

o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências.), 48  
- Lei nº 12.990/2014 (Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.), 2, 3, 4  
- Lei nº 13.467/2017 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho), 8  
Lesão, 8, 28, 32, 43, 47

## M

Mandado de segurança, 2, 3, 4  
Ministério Público do Trabalho, 53  
Multa normativa, 51

## N

Natureza trabalhista, 42  
Norma coletiva, 2, 3, 4, 25, 39, 47, 49, 51

## O

Ônibus, 7  
Ônus da prova (*Onus probandi*), 8, 9, 11, 14, 16, 29, 31, 41, 42, 50, 53

## P

Pagamento  
- (em geral), 5, 6, 7, 17, 51  
- de honorários, 8, 9  
- de horas extras, 9  
- de indenização, 22, 44  
Participação nos lucros e resultados

(PLR), 8  
Penalidade, 14  
Petição inicial, 9, 16, 47  
Poder disciplinar, 43  
Prazo indeterminado, 17  
Preconceito, 35, 36  
Prejuízo, 27  
Preposto, 9, 19, 28, 42, 45  
Prestação jurisdicional, 51  
Promoção, 35, 36  
Protelatório, 51  
Protesto, 9  
Prova  
- (em geral), 3, 14, 24, 42, 47  
- ausência da, 9, 16  
- documental, 31  
- ônus da, 8, 11, 13, 16, 29, 41, 50, 53  
- oral, 54  
- robusta, 8  
- testemunhal, 9

## Q

Quadro de carreira, 51  
Quitação, 8

## R

Reconhecimento de vínculo empregatício, 48  
Recuperação judicial, 42  
Relação de emprego, 8  
Remuneração, 8, 47  
Repouso semanal, 7, 51  
Rescisão  
- de contrato, 46  
- indireta, 15, 16, 42  
Responsabilidade  
- civil, 18, 31  
- subsidiária, 47

## S

Salário  
- complessivo, 49

- *in natura*, 6  
- mínimo, 6  
Serviço público, 48  
Sociedade de economia mista, 2, 4  
Sócio, 52  
Subordinação, 48  
Subsidiariedade, 33  
Sucumbência, 8, 9, 51  
Suspensão, 9, 42

## T

Terceirização, 47, 48  
Testemunha, 9, 42, 54  
Tomador de serviços, 47, 48  
Trabalho  
- ambiente do, 9, 12, 20, 25, 31,  
38, 39, 41, 42, 45  
- contrato de, 15, 17, 42  
Tutela, 2, 4, 47

## V

Verba rescisória, 17  
Vício, 51  
Vigência, 51  
Vínculo, 13, 48

# ÍNDICE ONOMÁSTICO

(As indicações correspondem ao número da ementa - páginas 251 a 268)

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von, 11  
ARAUJO NETTO, José Nascimento, 20, 50  
ARAUJO, Antonio Paes, 16  
BARROZO, Claudia Regina Vianna Marques, 32, 38  
BICALHO, Carina Rodrigues, 14  
BISPO, Marcel da Costa Roman, 8  
BORGES, Leonardo Dias, 25, 43  
BRAGA, Glaucia Zuccari Fernandes, 26, 46  
CAMPOS, Marcia Regina Leal, 27  
CARVALHO, Marcelo Antero de, 5, 37  
CARVALHO, Valmir de Araujo, 21  
CATRIB, Rosane Ribeiro, 39  
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 13  
CHERNICHARO, Carlos Henrique, 34  
COUTINHO, Sayonara Grillo, 2, 4  
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 47, 51  
DAIHA, 6, 28  
FARIA, Álvaro Antônio Borges, 7  
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 44  
MACIEL, Raquel de Oliveira, 40  
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 24, 29  
MARTINS, Rogério Lucas, 10  
MONTESSO, Cláudio José, 23  
NORRIS, Roberto, 17, 36  
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 15, 49  
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 35, 52  
PINHEIRO, Mário Sérgio Medeiros, 19  
PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 1, 3  
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 31  
RODRIGUES, Marise Costa, 9, 42  
ROMANO, José Mateus Alexandre, 53  
SANTOS, Enoque Ribeiro dos, 33  
SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da, 12, 54  
SILVA, Claudia Maria Samy Pereira da, 18, 41  
TOURINHO, Maria Edith Correa, 45, 48  
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 22  
ZAMORANO, Angelo Galvão, 30

# **NORMAS INTERNAS DO TRT 1**

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

ATO Nº 55/2024<sup>1</sup>

## Institui a Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

**O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** o disposto na Constituição da República Federativa do Brasil que tem a igualdade como princípio e objetivo fundamental, o que implica na necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

**CONSIDERANDO** o disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, que afirma a capacidade de todo ser humano a gozar de seus direitos e liberdades, sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição;

**CONSIDERANDO** os termos da Resolução CSJT nº 368, de 27 de outubro de 2023, que instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho;

**CONSIDERANDO** o disposto na Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, que preconiza a adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa à população negra pelo Poder Público;

**CONSIDERANDO** o disposto no Ato Conjunto do CSJT-TST nº 24/2014, que, ao instituir a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho, estabeleceu que os Tribunais Regionais do Trabalho, na elaboração de suas políticas próprias, devem garantir a melhoria efetiva da qualidade de vida no trabalho, atendendo as diretrizes em práticas internas de trabalho e promover o respeito à diversidade e à equidade, de forma a combater a discriminação que se baseie em preconceito e envolva distinção, exclusão e preferência que tenham o efeito de anular a igualdade de tratamento ou oportunidades;

**CONSIDERANDO** a constatação do Relatório de Igualdade Racial no Judiciário do Conselho Nacional de Justiça de 2020, de que o Brasil tem uma das maiores populações negras fora da África e assistir, apesar disso, a um cenário de grave racismo estrutural e institucional;

<sup>1</sup> Disponibilizado em 4/6/2024 no DEJT, Caderno Administrativo. Acessível na Biblioteca Digital do TRT1. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/4094933>. Acesso em: 5 jun. 2024.

**CONSIDERANDO** que o Relatório Final de Pesquisa de Saúde da Fenajufe de 2019 constatou que a raça é um dos motivos mais citados entre as/os entrevistadas/os em situações de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais;

**CONSIDERANDO** o disposto no Plano Estratégico 2021-2026 do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, que tem como um dos Objetivos da Perspectiva Sociedade, promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação da/o trabalhador/a, a não discriminação de gênero, raça e diversidade, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030;

**CONSIDERANDO** ser premente a instituição de políticas pelo Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, sobre os temas acima mencionados, como forma de reafirmar o seu compromisso institucional na concretização dos direitos fundamentais concernentes à igualdade e à não discriminação;

**CONSIDERANDO** que o racismo não se resume a práticas intencionais e individuais, mas constitui estruturalmente a formação da sociedade brasileira, organizada a partir da escravidão, o que torna a não adoção de políticas antirracistas e ações afirmativas uma contribuição para a perpetuação do racismo;

**CONSIDERANDO** que são valores institucionais do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região a ética, o respeito à diversidade e a valorização das pessoas;

**CONSIDERANDO** a adequação do Ato nº 165/2022 (que instituiu a Política de Equidade Racial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região) à Resolução CSJT Nº 368/2023, e

**CONSIDERANDO** os termos do PROAD nº 6881/2023.

**RESOLVE:**

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade com o objetivo de combater todas as formas de desigualdade e discriminação, nas relações sociais e de trabalho, e de buscar a promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Parágrafo único. Esta Política é destinada a magistrados (as), servidores (as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes e, no que couber, aos demais usuários da Justiça do Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (jurisdicionados(as), advogados(as), estudantes etc).

Art. 2º. A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade compreende-se como um conjunto de medidas que visam promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e

tratamento a pessoas discriminadas em função da cor, raça, etnia, origem, sexo, deficiências, idade, crenças, orientação sexual e outros.

Art. 3º Para fins desta Política considera-se:

a) **equidade**: reconhecimento de que o acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por ações específicas e afirmativas voltadas a grupos minoritários ou historicamente oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos e às oportunidades previstas em lei;

b) **diversidade**: respeito à vida e à dignidade de todos os seres humanos, com o reconhecimento das diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais e suas manifestações, sejam elas culturais, políticas, religiosas, regionais, raciais, de gênero, etárias, comportamentais, entre outras;

c) **raça**: categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados no fenótipo. Tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como traço/cor de indivíduos e pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais;

d) **etnia**: modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento;

e) **gênero**: conjunto de características socialmente construídas - muitas vezes negativas e subordinatórias - atribuídas artificialmente aos diferentes sexos, a depender das diversas posições sociais ocupadas por membros de um mesmo grupo;

f) **sexo**: características biológicas (órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios, cromossomos) dos seres humanos utilizadas para categorização (macho/fêmea);

g) **identidade de gênero**: identificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero – mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo. Pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento. Pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos. Pessoas transgênero cuja identidade de gênero diverge dos gêneros binários (homem e mulher) são consideradas não binárias;

h) **orientação sexual**: refere-se à atração sexual e afetiva de um determinado indivíduo. Pessoas que se atraem pelo mesmo gênero são homossexuais; pessoas que se atraem pelo gênero oposto são heterossexuais; e pessoas que se atraem por ambos os gêneros são bissexuais;

i) **pessoa com deficiência**: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

j) **etarismo**: discriminação e preconceito baseado em idade, geralmente das gerações mais novas em relação às mais velhas;

k) **racismo estrutural**: forma sistemática de discriminação, por meio de práticas conscientes ou inconscientes, que resultam em desvantagens a determinado grupo racial. Engloba não apenas a discriminação, mas todas as relações sociais, políticas, jurídicas

e econômicas que desfavorecem uma pessoa ou grupo por conta de sua raça, não se confundindo, entretanto, o chamado ‘racismo reverso’, categoria incoerente e inexistente, uma vez que não existem prejuízos estruturais para pessoas brancas pelo fato de serem brancas. São exemplos brasileiros do racismo estrutural, apontado por estudos: a tendência maior de violência policial acometer indivíduos em virtude de sua raça, a presença de maior número de pessoas pretas e pardas em relações de trabalho desprotegidas e em categorias profissionais de maior vulnerabilidade;

l) **racismo institucional**: desigualdade baseada em raça em instituições como órgãos públicos governamentais, empresas e demais instituições, normalmente comprovada por dados e estatísticas;

m) **representatividade racial**: ocupação de cargos decisórios, de comunicação e de poder por pessoas pretas e pardas, que historicamente foram alijadas desses espaços em detrimento de pessoas brancas, em razão da história da fundação social brasileira, pautada na escravidão e na colonização europeia, que influenciou os costumes e naturalizou a ausência de pessoas pretas e pardas em tais cargos;

n) **interseccionalidade**: ferramenta analítica que busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre dois ou mais sistemas de subordinação, como racismo, sexismo, cissexismo, capacitismo, etarismo e classe social, visibilizando a multiplicidade de experiências das pessoas e permitindo melhor compreender a complexidade das violências a que estão submetidas; e

o) **transversalidade**: integração dos conhecimentos e das diretrizes desta Política ao conjunto das políticas e das estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

## CAPÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES, DOS OBJETIVOS E DAS AÇÕES

#### Seção I

##### Dos Princípios

Art. 4º A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região é orientada pelos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – igualdade, não discriminação e respeito à diversidade;
- III – garantia de um ambiente de trabalho sadio e seguro;
- IV – primazia da abordagem preventiva e socioeducativa;
- V – construção de uma cultura de paz e direitos humanos, fundada no respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho; e
- VI – laicidade do Estado.

## Seção II

### Das Diretrizes

Art. 5º A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região seguirá e será orientada pelas seguintes diretrizes:

I - implementação e consolidação da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade, na cultura institucional;

II - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento a todas as formas de discriminação;

III - promoção e preservação da saúde física e psicossocial dos(as) destinatários(as) desta Política, considerando as especificidades de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

IV - construção e fortalecimento de laços comunitários entre pessoas que trabalham no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, promovendo espaços de fala, escuta, encontro e participação, em condições de igualdade para servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), entre outros;

V - garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e ocupação de funções gratificadas e cargos em comissão;

VI - observância da interseccionalidade com relação aos temas previstos nesta Política, compreendendo que as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre os distintos eixos de subordinação demandam um enfoque maior de atuação voltada à garantia de dignidade a pessoas pertencentes a grupos de extrema vulnerabilidade, como servidores (as) transexuais e trabalhadores (as) terceirizados (as);

VII - adoção da transversalidade com relação aos temas previstos nesta Política, buscando encadeamento de ações de todas as áreas, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a sua efetividade;

VIII - incentivo ao diálogo com a sociedade e com as instituições públicas e privadas, inclusive grupos de pesquisa, a fim de concretizar os objetivos desta Política; e

IX - fortalecimento e apoio a políticas públicas de equidade.

## Seção III

### Dos Objetivos

Art. 6º. São objetivos da Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

a) a identificação e revogação de práticas administrativas incompatíveis com a valorização da diversidade;

b) a erradicação de condutas de discriminação direta ou indireta e o estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento a todas as formas de discriminação e/ou preconceito;

c) a propositura de políticas que visem ao combate ao racismo institucional e a todas as formas de discriminação e/ou preconceito;

d) o recebimento e análise de propostas de magistradas/os, servidoras/es, estagiárias/os, trabalhadores terceirizados, jurisdicionadas/os, advogadas/os e entidades da sociedade que, ainda que despidas de personalidade jurídica, tenham por objetivo o combate ao racismo estrutural e a todas as formas de discriminação;

e) subsidiar as áreas administrativas e judiciárias nos encaminhamentos de sugestões no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear essas ações, promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região;

f) apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a esta Política, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual de seus termos, de programas, políticas públicas e legislações específicas sobre os temas, sempre podendo recorrer às organizações da sociedade civil atreladas aos movimentos respectivos para dirimir dúvidas;

g) acompanhar e fiscalizar ações e projetos que envolvam questões relativas a essa Política, no âmbito do Tribunal, emitindo pareceres, inclusive em contratações do Tribunal, quando cabível;

h) a implantação de orientações, campanhas e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade e a inscrição dessa política como um valor central da cultura organizacional;

i) a promoção da capacitação permanente de gestores voltada à conscientização, implementação e acompanhamento desta Política nas unidades deste Tribunal;

j) o estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia desta Política de valorização da diversidade;

k) o fomento da cultura da educação para a convivência, o respeito às diferenças, à diversidade e à inserção no mundo do trabalho, bem como a inclusão, a permanência e a saída exitosa da pessoa pertencente a grupo discriminado e/ou em vulnerabilidade social;

l) a contribuição para o fortalecimento e a consolidação de políticas públicas voltadas para a eliminação de qualquer forma de discriminação e/ou preconceito;

m) o compromisso contínuo com a busca da promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região;

n) a sugestão de implementação de critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança com vista a garantir a igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e ocupação dessas funções e cargos.

Art. 7º. A inclusão diz respeito à criação de um ambiente no qual cada um tenha a oportunidade de participar plenamente da criação do sucesso da relação, da missão

escolhida, do desafio enfrentado, e no qual todos são valorizados em suas diferentes habilidades, conhecimentos e atitudes.

## Seção IV

### Das Ações

Art. 8º. As ações afirmativas, de caráter compulsório ou espontâneo, visam à criação de medidas específicas ou temporárias, com o intuito de contribuir para erradicar as desigualdades socioeconômicas, culturais, ou de outra natureza, superando os danos causados pela discriminação e/ou marginalização por motivos físicos, psicológicos, étnicos, religiosos, de gênero, orientação sexual, entre outros.

Parágrafo único. As ações serão desenvolvidas por meio de:

I - implementação de campanhas, eventos e outras medidas preventivas de sensibilização;

II - inclusão dos conteúdos correlatos a esta Política nos currículos de aperfeiçoamento, capacitação inicial e continuada, especialmente nos programas de formação de magistrados(as) e gestores(as);

III - formalização de parcerias com instituições públicas e privadas relevantes para o cumprimento dos objetivos da Política;

IV - garantia da equidade de gênero em todas as instâncias, grupos de trabalho, comitês, subcomitês e, sempre que possível, de raça, na sua composição, ressaltando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente;

V - promoção de cursos de qualificação que possam equalizar oportunidades de provimento de funções gratificadas e cargos em comissão por pessoas pertencentes a grupos sub-representados; e

VI - monitoramento da eficácia desta Política, com a definição e o acompanhamento de indicadores e de metas a serem implementadas.

## CAPÍTULO III

### DO SUBCOMITÊ REGIONAL DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE

Art. 9º. A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade será coordenada pelo Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, designado pela Presidência do Tribunal, ao qual incumbirá a implementação e integração das ações relacionadas a essa política no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Art. 10. O Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade será composto pelos seguintes membros:

I – um (a) magistrado (a) indicado pela Presidência do TRT;

II - um (a) magistrado (a) eleito(a) entre juízes(as) e desembargadores(as);

III- um (a) servidor (a) com deficiência eleito (a) entre os (as) servidores (as);  
IV - um (a) servidor (a) negro (a) eleito (a) entre os (as) servidores (as);  
V - uma servidora mulher eleita entre os (as) servidores (as);  
VI - um (a) servidor (a) LGBTQIAP+ eleito (a) entre os (as) servidores (as);  
VII - um (a) servidor (a) com mais de 60 (sessenta) anos eleito (a) entre os(as) servidores(as); e

VIII - um (a) servidor (a) indicado (a) pela Diretoria-Geral preferencialmente vinculado (a) à área de sustentabilidade (Resolução nº 400/2021 do CNJ).

IX- um (a) magistrado (a) indicado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região – AMATRA1;

X- um (a) magistrado (a) indicado pela Associação dos Juizes do Trabalho - AJUTRA;

XI- um (a) servidor (a) indicado pelo Sindicato dos Servidores das Justiças Federais no estado do Rio de Janeiro- SISEJUFE;

XII- um (a) trabalhador (a) terceirizado, de empresa que presta serviço ao TRT 1ª Região de forma residente.

§ 1º A coordenação do Subcomitê será exercida conjuntamente pelo (a) magistrado (a) indicado (a) pela Presidência e pelo (a) magistrado (a) eleito (a), que serão os Gestores Regionais do Programa.

§ 2º. A eleição de representantes de servidores (as) e magistrados (as) será conduzida pela Presidência, entre os (as) servidores (as) e magistrados (as) ativos do respectivo quadro, em votação secreta. A inscrição dos concorrentes deverá ser precedida de ampla divulgação nos meios institucionais, com indicação clara das condições e do prazo para inscrição de candidaturas, bem como da data e do horário da votação. Todos os candidatos elegíveis devem ter letramento racial.

§ 3º. Caso alguma vaga eletiva não tenha candidatos inscritos dentro do prazo estabelecido na chamada para a eleição, esta será preenchida, após o prazo eleitoral, mediante indicação da Presidência, entre servidores (as) e magistrados (as) ativos (as) que preencham os requisitos para a vaga não ocupada.

§ 4º. Caso não haja candidatos passíveis de indicação para a vaga não preenchida, nova eleição será convocada para este fim, dentro de um ano, com duração até o final do mandato em curso dos demais membros do Subcomitê.

§ 5º. O mandato do Subcomitê terá duração de dois anos, e a eleição/indicação ocorrerá até 90 dias após a posse da Administração do Tribunal.

§ 6º. Os membros do Subcomitê serão reeleitos/reconduzidos por apenas um mandato consecutivo ou três alternados, garantindo a circularidade e a alternância de seus membros, exceto no caso de não haver nenhum outro candidato interessado na vaga.

§ 7º. Não podem integrar o Subcomitê magistrados (as) e servidores (as) que tiverem sido punidos judicial ou administrativamente pela prática de qualquer ato de discriminação, extinguido-se a inelegibilidade com o cancelamento da penalidade, observado o respectivo prazo previsto no art. 131 da Lei 8.112/1990.

§ 8º. O Subcomitê reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, por solicitação de seus membros ou iniciativa de um dos Coordenadores.

§ 9º. Todas as ações e reuniões do Subcomitê serão documentadas. Os documentos ficarão à disposição dos membros eleitos para os mandatos seguintes, competindo à Coordenação do Subcomitê anterior assegurar o acesso ao acervo documental.

§ 10. Os candidatos não eleitos comporão lista de suplentes, respeitando-se a ordem dos mais votados, sendo eles convocados a assumirem na hipótese de saída antecipada de membro eleito do Subcomitê.

§ 11. Caberá à Presidência designar membro para término de mandato quando houver saída antecipada de membro designado na forma dos incisos I e VIII do *caput* ou se frustrado o procedimento descrito no § 4º.

§ 12. Os membros do Subcomitê atuarão sem prejuízo de suas funções regulamentares.

§ 13. Haverá 01 (um) suplente para cada membro.

§ 14. Fica designada a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DDOPE) como Unidade de Apoio Executivo (UAE) para realizar a gestão administrativa, secretariar as reuniões e cuidar de aspectos relativos à organização, à transparência e à comunicação do Subcomitê.

§ 15. O Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade se associará, em âmbito local, ao Comitê de Pessoas e, em âmbito nacional, ao Comitê Gestor Nacional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

§ 16. O Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade observará as regras gerais de organização e funcionamento estabelecidas no [Ato nº 115, de 2022](#), que regulamenta, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a Política de Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho, instituída pela Resolução CSJT nº 325, de 2022.

Art. 11. Compete ao Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade:

a) atuar na interlocução com os Gestores Nacionais do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade na respectiva região e com instituições parceiras;

b) propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas relativos a esta Política, bem como subsidiar as áreas administrativas e judiciárias no encaminhamento de propostas com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear tais ações, em especial nos meses de março (equidade de gênero), junho (equidade de pessoas LGBTQIAP+), setembro (inclusão de pessoas com deficiência) e de novembro (equidade de raça/etnia), promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do Tribunal;

c) apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a esta política em âmbito regional;

d) subsidiar e fiscalizar os encaminhamentos dados às denúncias de violações de Direitos Humanos, práticas discriminatórias ou conflitos nas relações de trabalho por motivo de discriminação que firmam ou estejam em desacordo com esta Política; e

e) encaminhar ao Comitê Gestor Nacional, até 31 de janeiro, relatório substanciado de atividades das ações promovidas no exercício anterior.

Parágrafo único. Para o desenvolvimento das suas atividades, o Subcomitê poderá solicitar o apoio técnico de outras unidades e/ou profissionais ligadas/os aos campos de conhecimentos de que trata esta norma, se assim entender necessário.

## CAPÍTULO IV

### DAS RESPONSABILIDADES

Art. 12. São responsabilidades de magistrados (as) e servidoras (es) da Instituição:

I – conhecer, observar e dar efetividade aos princípios, diretrizes, objetivos e ações decorrentes desta Política, atentas/os em manter o ambiente de trabalho saudável e livre de qualquer tipo de discriminação;

II - propor ao Subcomitê alterações que considerem importantes para sua aplicação e efetividade;

III - propor ao Subcomitê ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política; e

IV- cumprir e fazer cumprir todos os itens descritos nesta Política, fiscalizando sua implementação e denunciando ao Subcomitê possíveis omissões no seu cumprimento.

Art. 13. É responsabilidade da Presidência do TRT da 1ª Região analisar e aprovar as revisões e atualizações propostas para esta Política, sempre que necessário.

Art. 14. É responsabilidade do Comitê de Governança e Estratégia incluir no Plano Estratégico do TRT/RJ informação sobre ações para o alcance do proposto nesta Política.

Art. 15. É responsabilidade da Seção da Administração do Centro Cultural primar, na curadoria das exposições organizadas no Centro Cultural, pela promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade.

Art. 16. São responsabilidades da Escola Judicial:

I – promover cursos, em frequência mínima anual, com profissionais capacitados, que possibilitem uma atuação que promova a equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade no cotidiano da atuação laboral do Tribunal, para, por meio da educação, projetar um futuro mais igualitário no sistema de justiça brasileiro;

II – promover audiências públicas sobre políticas institucionais de equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade no TRT da 1ª Região, aberta a inscrição de membros da sociedade civil;

III – incluir, no mínimo a cada três anos, nos editais de financiamento de pesquisas, propostas que tenham objetivo investigar e promover soluções a desigualdade no âmbito da Justiça Trabalhista, em suas relações com seu quadro pessoal e com as/os jurisdicionadas/os, podendo se estender o tema a outros projetos pedagógicos, como palestras, filmes, grupos de estudo e publicações;

IV - incluir na formação inicial de magistrados curso sobre equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade.

V - incluir na ambientação funcional de servidores palestra de representante do Subcomitê sobre o trabalho do Colegiado no combate ao preconceito e discriminação descritos nesta norma;

VI - incluir nos cursos gerenciais o estudo do texto desta política.

Art. 17. É responsabilidade da Coordenadoria de Disseminação da Segurança no Trabalho e de Responsabilidade Socioambiental promover campanhas, debates e encontros com profissionais e instituições sobre os temas desta Política.

Art. 18. É responsabilidade da Secretaria de Comunicação Social e Cerimonial dar visibilidade a iniciativas institucionais de combate à discriminação, buscar contemplar a representatividade racial e demais representatividades em suas publicações e incluir, em newsletter, seção de destaque com vista à promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência.

Art. 19. É responsabilidade da Coordenadoria de Saúde implementar medidas de promoção de saúde e qualidade de vida que primem pela prevenção de todas as formas de discriminação e que promovam acolhimento e acompanhamento de pessoas alvo de discriminação.

Art. 20. São responsabilidades da Secretaria de Gestão de Pessoas:

I – orientar gestores com vista à promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho;

II - possibilitar e fomentar, em atuação conjunta com a Direção-Geral, espaços de troca entre servidoras/es e magistradas/os sobre os temas dessa Política;

III - realizar pesquisas com servidoras/es, magistradas/es, estagiárias/os e trabalhadoras/es de empresas terceirizadas sobre igualdade racial no TRT e sobre os demais assuntos desta Política, a fim de, a título exemplificativo, atualizar autodeclaração de raça, identificar situações de racismo nas relações institucionais, aferir o conhecimento do Estatuto de Igualdade Racial e fomentar a gestão participativa, com abertura à construção coletiva de políticas institucionais;

Art. 21. É responsabilidade da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica elaborar relatórios anuais com dados estatísticos sobre ocupação de cargo efetivo, de função gratificada (FC) e cargo em comissão (CJ), a título exemplificativo, por raça, lotação, gênero e cargo, para que sejam publicizados na intranet e utilizados na criação de políticas no Regional.

Art. 22. É responsabilidade da Secretaria de Documentação incluir, nas pautas das revistas sob sua coordenação, informação sobre ações desta Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, sobre a memória desses servidoras/es, magistradas/os, advogadas/os, trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes na Justiça do Trabalho, em parceria ou com auxílio de outras unidades, a depender das atribuições requeridas para cada caso.

Art. 23. É responsabilidade de gestoras/es e magistradas/os da instituição efetivar as ações decorrentes desta Política na gestão das unidades e das equipes.

## **CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 24. Serão incluídos na pesquisa de Clima Organizacional (PCO) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região itens relativos à percepção da existência ou não de discriminação em nosso ambiente de trabalho, com o objetivo de acompanhamento para a erradicação dessa prática.

Art. 25. As Unidades Administrativas deste Tribunal serão responsáveis pela implementação das ações propostas pelo Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

Art. 26. Fica revogado o [Ato nº 165, de 1º de dezembro de 2022](#).

Art. 27. Os atos normativos em vigor que façam referência ao “Subcomitê de Equidade Racial” passam a vigorar, em substituição ao referido colegiado, com a nomenclatura “Subcomitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade”.

Art. 28. Os casos omissos serão resolvidos pela/o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região.

Art. 29. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 03 de junho de 2024.

**CESAR MARQUES CARVALHO**

Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

# SÚMULAS DO TRT1

## SÚMULA Nº 1

*Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública.* Quando arremeta, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações.

## SÚMULA Nº 2

*Corretor de seguros. Vínculo de emprego.* É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da CLT.

## SÚMULA Nº 3 CANCELADA

*Bloqueio de proventos de aposentadoria, salários, pensões e honorários profissionais. Absoluta impenhorabilidade. Vedação legal.* São os proventos de aposentadoria, salários, remunerações, pensões e honorários laborativos, a exemplo dos vencimentos, subsídios, pecúlios e montepios, absoluta e integralmente impenhoráveis, ante disposição legal expressa do inciso IV do art. 649 do CPC, com a redação conferida pela Lei nº 11.382/2006, de 6 de dezembro de 2006.

## SÚMULA Nº 4

*Contagem de juros. Depósito garantidor da dívida ou adimplemento total da obrigação. Cessação da contagem. CLT e lei de execução fiscal.* I - A incidência de juros de mora, assim como da correção monetária, sobre o crédito trabalhista é regulada integralmente pela Lei 8.177/1991 e, portanto, nesse aspecto, não é aplicável o artigo 9º, § 4º, da Lei de Executivos Fiscal. II – Somente o adimplemento integral da dívida, assim considerado o depósito que propicia o imediato levantamento, fará cessar a contagem de juros moratórios.

## SÚMULA Nº 5

*Cedae. Teto remuneratório. Inaplicabilidade.* A Cedae não está submetida ao limite remuneratório estabelecido no art. 37, inciso XI, da CRFB, por não se inserir na hipótese prevista em seu § 9º, visto que não recebe recursos públicos para pagamento de despesas de pessoal ou custeio em geral.

## **SÚMULA Nº 6**

*Cedae. Progressão horizontal por antiguidade e por merecimento.* I - A Cedae é sociedade de economia mista regida pelo art. 173, § 1º, da Carta Magna, dispondo de orçamento por ela própria elaborado, não autorizando a falta de disponibilidade financeira a omissão nas progressões horizontais por antiguidade. II - A progressão horizontal por antiguidade não viola o princípio concursivo, por não acarretar a alteração do cargo. III - Cabível a concessão das progressões horizontais por antiguidade, uma vez por ano, sempre no mês de agosto e nos anos ímpares, observando-se o interstício mínimo de 24 meses na faixa anterior do cargo ocupado, conforme regras estabelecidas no PCCS. IV - A concessão das progressões horizontais por merecimento envolve critérios subjetivos, o que obsta a sua apreciação pelo Poder Judiciário, que não pode substituir o poder ao empregador na avaliação de seus subordinados.

## **SÚMULA Nº 7**

*Aviso prévio indenizado.* Não incidência de contribuição previdenciária. O salário-de-contribuição não é integrado pelo aviso prévio indenizado, mas tão somente pelas parcelas que remuneram o trabalho efetivamente prestado ou o tempo à disposição do empregador, não servindo de base de incidência de contribuição previdenciária.

## **SÚMULA Nº 8**

*Trabalhador portuário avulso. Vale-transporte.* É assegurado ao trabalhador portuário avulso o direito aos vales-transporte relativos aos dias efetivamente laborados.

## **SÚMULA Nº 9**

*Vale-transporte. Não incidência da contribuição previdenciária.* A parcela correspondente ao vale-transporte, quando exigível por força de decisão ou acordo judicial, assume caráter eminentemente indenizatório, não constituindo base de cálculo para a contribuição previdenciária.

## **SÚMULA Nº 10**

*Cedae. “Plus salarial”. Vantagem concedida de forma irregular. Negativa do princípio isonômico aos servidores públicos de nível universitário da sociedade de economia mista estadual.* I- Se houve contratação irregular de servidor com remuneração superior aos demais servidores na mesma situação profissional, fato isolado e violador dos princípios da legalidade e da moralidade administrativa, a vantagem verificada não pode servir de parâmetro remuneratório para todos os empregados públicos de nível universitário da companhia. II- O “plus salarial” recebido por alguns por força de decisão judicial também não pode ser estendido a outros servidores, ante o que dispõe o art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, que veda a equiparação de qualquer natureza para efeito de

remuneração de pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma contida no art. 461 da CLT.

### **SÚMULA Nº 11**

*Execução definitiva. Penhora em dinheiro. Ordem preferencial.* Em se tratando de execução definitiva, a determinação de penhora em dinheiro, para garantir crédito exequendo, não fere direito do executado, já que obedecida a gradação prevista no art. 835 do CPC/2015, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

### **SÚMULA Nº 12**

*Impossibilidade de satisfação do débito trabalhista pelo devedor principal. Execução imediata do devedor subsidiário.* Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.

### **SÚMULA Nº 13**

*Cominações dos artigos 467 e 477 da CLT. Terceirização. Responsabilidade subsidiária.* Nos casos de terceirização de mão de obra, inserem-se na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, ainda que se tratando de ente da Administração Pública Direta ou Indireta, as cominações dos artigos 467 e 477 da CLT.

### **SÚMULA Nº 14**

*Controle de jornada - isenção de marcação prevista em norma coletiva. Ineficácia da cláusula.* Tendo o empregador mais de dez empregados, a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho é imperativo legal (CLT, artigo 74, §§1º e 2º), sendo ineficaz, de pleno direito, a cláusula normativa que dispõe em sentido contrário.

### **SÚMULA Nº 15**

*Cumulação de indenizações por danos estético e moral.* O dano moral não se confunde com o dano estético, sendo cumuláveis as indenizações.

### **SÚMULA Nº 16**

*Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art 1º, inc.III, CF).* Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

## **SÚMULA Nº 17**

*Imposto de renda. Não incidência sobre os juros de mora.* Os juros moratórios decorrentes de parcelas deferidas em reclamação trabalhista têm natureza indenizatória e sobre eles não incide imposto de renda.

## **SÚMULA Nº 18**

*Companhia estadual de engenharia de transportes e logística - CENTRAL. Adicional de projetos especiais.* A concessão do Adicional de Projetos Especiais a algum empregado não obriga a empresa a estender o benefício aos demais trabalhadores.

## **SÚMULA Nº 19 CANCELADA**

*Trabalhador doméstico. Diarista. Prestação laboral descontínua. Inexistência de vínculo empregatício.* A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72.

## **SÚMULA Nº 20**

*Responsabilidade subsidiária. Falência do devedor principal. Continuação da execução trabalhista em face dos devedores subsidiários. Possibilidade.* A falência do devedor principal não impede o prosseguimento da execução trabalhista contra os devedores subsidiários.

## **SÚMULA Nº 21**

*Declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Procedência do corte rescisório.* A desconstituição da situação jurídica criada sob a égide do dispositivo declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal pode ser alcançada pelo manejo de ação rescisória.

## **SÚMULA Nº 22**

*Execução trabalhista. Penhora. Citação pessoal do executado. Artigo 880 da CLT. Princípio constitucional do devido processo legal.* É indispensável a citação pessoal do executado, inclusive na hipótese de desconsideração da personalidade jurídica, antes que se determine a penhora de seus bens.

## **SÚMULA Nº 23**

*Litispendência. Inexistência. Ação individual e ação coletiva. Coisa julgada da ação coletiva. Efeito ultrapartes. Requisitos.* A demanda coletiva não induz litispendência em relação às ações individuais, com mesma causa de pedir e pedido, ajuizadas pelo próprio detentor do direito subjetivo material (CDC, art. 104, primeira parte). Os efeitos da coisa julgada na ação coletiva beneficiarão o demandante individual, salvo se, intimado para tomar ciência da ação

coletiva, não requerer a suspensão, em 30 (trinta) dias, da demanda individual (CDC, art. 104, segunda parte).

### **SÚMULA Nº 24**

*Responsabilidade subsidiária de ente público. Inaplicabilidade do que dispõe o art. 1º-F da Lei nº 9.494/1997. Não se aplica o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10/09/1997, quando o ente público figurar no título executivo judicial na condição de devedor subsidiário.*

### **SÚMULA Nº 25**

*Acidente do trabalho. Dano moral. Teoria do risco. Quando a atividade exercida pelo empregador implicar, por sua própria natureza, risco acentuado para o empregado, a obrigação patronal de indenizar o dano moral decorrente de acidente do trabalho depende, exclusivamente, da comprovação do dano e do nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido. Art. 927 do Código Civil.*

### **SÚMULA Nº 26**

*Contribuição previdenciária. Execução. Responsabilidade pela liquidação. A competência atribuída à Justiça do Trabalho, para executar de ofício as contribuições sociais, não abrange a responsabilidade pela elaboração dos cálculos do crédito previdenciário.*

### **SÚMULA Nº 27**

*Enquadramento como financiário de empregado de administradora de cartão de crédito ou agente financeiro. Os empregados de agentes financeiros e administradoras de cartão de crédito que exercem atribuições relacionadas à atividade-fim de referidas instituições financeiras são financiários, beneficiando-se, portanto, das normas coletivas da categoria e da jornada reduzida do art. 224 da CLT.*

### **SÚMULA Nº 28**

*Artigo 879, § 3º, da CLT. Preclusão temporal limitada à impugnação aos cálculos. A preclusão temporal prevista no parágrafo terceiro do artigo 879 da CLT limita-se à impugnação aos cálculos da contribuição previdenciária e não ao direito da União de executá-la.*

### **SÚMULA Nº 29 EFEITOS MODULADOS<sup>1</sup>**

*Serviço de telemarketing/teleatendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho. I - Os operadores de teleatendimento/telemarketing estão sujeitos às normas coletivas da categoria profissional dos empregados em empresas de prestação de serviços de telecomunicações, sendo inafastável, por acordo coletivo menos benéfico, a incidência das normas da convenção coletiva intersindical ou de sentença normativa; II - Na ausência*

<sup>1</sup> Modulação dos efeitos em decorrência do início da vigência Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

de norma coletiva mais benéfica, prevalecem as disposições do Anexo II da NR-17, que estabelece a jornada de seis horas, com duas pausas remuneradas e um intervalo não remunerado de vinte minutos para descanso e alimentação e a duração semanal de trinta e seis horas de trabalho (itens 5.3, 5.3.1, 5.4.1 e 5.4.2). III - As teses jurídicas consagradas nos termos dos itens I e II supra permanecem aplicáveis às normas coletivas celebradas até 11/11/2017, data de início da vigência da Lei 13.467/2017, preservado, em qualquer tempo, o enquadramento sindical fixado no item I.

### **SÚMULA Nº 30**

*Sanção do artigo 477, § 8º, da CLT. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.*

### **SÚMULA Nº 31**

*Petros. Complementação de aposentadoria. Não repactantes. Valor monetário. Não faz jus ao incentivo econômico denominado “valor monetário” a parte que não aceitou os termos da repactuação e optou por manter as condições de reajuste da complementação de aposentadoria previstas no artigo 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros.*

### **SÚMULA Nº 32**

*Companhia Siderúrgica Nacional - CSN. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Manutenção do plano de saúde. Suspensão o contrato de trabalho, em virtude de aposentadoria por invalidez, o empregado tem direito à manutenção do plano de saúde.*

### **SÚMULA Nº 33**

*Empresa em recuperação judicial. Art. 477, § 8º, da CLT. O deferimento da recuperação judicial não desonera a empresa do pagamento das verbas trabalhistas dentro do prazo legal. O atraso na quitação das parcelas da rescisão sujeita o empregador à cominação estabelecida no art. 477, § 8º, da CLT.*

### **SÚMULA Nº 34**

*Exceção de pré-executividade rejeitada. Decisão interlocutória. Agravo de petição. Não conhecimento. O ato jurisdicional que rejeita exceção de pré-executividade tem natureza interlocutória, razão pela qual, consoante o artigo 893, § 1º, da CLT, somente poderá ser impugnado em recurso da decisão definitiva.*

### **SÚMULA Nº 35**

*Petrobras-Petros. Complementação de aposentadoria. Repactantes. Não comprovado vício na manifestação de vontade, não há que se falar em nulidade do Termo Individual de Adesão*

de Participante às Alterações do Regulamento do Plano Petros do Sistema Petrobras ou do Acordo de Obrigações Recíprocas e Termo de Reratificação.

### **SÚMULA Nº 36**

*Contribuições sociais destinadas a terceiros. Incompetência absoluta.* A Justiça do Trabalho é incompetente para a execução de contribuições em favor de terceiros, destinadas ao denominado “Sistema S”.

### **SÚMULA Nº 37**

*Atividade nociva. Laudo pericial. Prova emprestada. Validade.* É admissível a prova pericial emprestada para caracterização de atividade insalubre ou perigosa.

### **SÚMULA Nº 38**

*Substituição processual. Legitimidade ativa ad causam. Direitos individuais homogêneos.* O sindicato é parte legítima para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria que representa.

### **SÚMULA Nº 39**

*Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - progressão horizontal por antiguidade prevista no plano de cargos e salários e em acordo coletivo.* O empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que obteve promoções por antiguidade, por força de negociação coletiva, auferindo efetiva evolução salarial, não faz jus à promoção horizontal, com o mesmo fundamento, instituída pelo PCCS/1995, sob pena de enriquecimento sem causa.

### **SÚMULA Nº 40**

*Recuperação judicial. Multa do artigo 467 da CLT. Incidência.* É aplicável a multa do artigo 467 da CLT à empresa, em processo de recuperação judicial, que não quitar as parcelas incontroversas na audiência inaugural.

### **SÚMULA Nº 41**

*Responsabilidade subsidiária do ente da Administração Pública. Prova da culpa.* (artigos 29, VII, 58, 67 e 78, VII, da lei 8.666/93.) Recai sobre o ente da Administração Pública que se beneficiou da mão de obra terceirizada a prova da efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços.

## **SÚMULA Nº 42**

*Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência.* A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador.

## **SÚMULA Nº 43**

*Responsabilidade subsidiária da Administração Pública.* A constitucionalidade do parágrafo primeiro do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993, declarada pelo STF no julgamento da ADC nº 16, por si só, não afasta a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, quando esta decorre da falta de fiscalização.

## **SÚMULA Nº 44**

*Embargos de terceiro. Ilegitimidade.* Aquele que, mediante citação válida, vem a integrar o polo passivo da demanda, em sede de execução, ainda que não figure como parte na fase cognitiva, não tem legitimidade ativa para ajuizar embargos de terceiro.

## **SÚMULA Nº 45 EFEITOS MODULADOS<sup>2</sup>**

*Empresa em recuperação judicial. Deserção.* I - A dispensa do recolhimento de custas e do depósito recursal que beneficia a massa falida não se estende a empresa em regime de recuperação judicial. II - A tese jurídica consagrada nos termos do item I, no que concerne ao depósito recursal, permanece aplicável aos fatos jurídicos ocorridos antes de 11/11/2017, data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que acrescentou o § 10 ao art. 899 da CLT.

## **SÚMULA Nº 46**

*Grupo econômico. Responsabilidade solidária. Reconhecimento na fase de execução. Possibilidade.* Comprovada a existência de grupo econômico entre as executadas, a responsabilidade solidária pode ser declarada na fase de execução.

## **SÚMULA Nº 47**

*Entidade filantrópica. Penhora de bens. Possibilidade.* A condição de entidade filantrópica não torna impenhoráveis seus bens ou recursos financeiros.

## **SÚMULA Nº 48**

*Entidade filantrópica. Contribuição previdenciária. Isenção.* Para que a entidade filantrópica faça jus à isenção prevista no artigo 195, § 7º, da Constituição da República, é indispensável o cumprimento dos requisitos impostos pela Lei nº 12.101/2009.

---

<sup>2</sup> Modulação dos efeitos em decorrência do início da vigência Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

### **SÚMULA Nº 49**

*CEDAE. Gratificação de nível universitário - GENU.* Deve ser observado o disposto no item 12.2 do PCCS da CEDAE que prevê o reajuste da gratificação de nível universitário - GENU - na mesma data e no mesmo percentual do salário de seus empregados.

### **SÚMULA Nº 50**

*Prescrição. Declaração de ofício.* A pronúncia de ofício da prescrição, prevista no artigo 219, § 5º, do CPC, é incompatível com os princípios que norteiam o Processo do Trabalho.

### **SÚMULA Nº 51**

*Recurso. Falta de dialeticidade. Não conhecimento.* Não se conhece do recurso que não observar a congruência lógica exigível entre os fundamentos da decisão recorrida e as razões do apelo.

### **SÚMULA Nº 52 CANCELADA**

*Perdas e danos decorrentes da contratação de advogado. Não cabimento.* No processo trabalhista, o pagamento de honorários advocatícios e contratuais deve observar os requisitos da Lei nº 5.584/70 e o disposto nas Súmulas 219 e 329 do TST.

### **SÚMULA Nº 53**

*Proteção ao trabalho da mulher. Artigo 384 da CLT.* A inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT enseja os mesmos efeitos do descumprimento do intervalo intrajornada.

### **SÚMULA Nº 54**

*Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Diferenças rescisórias reconhecidas em juízo. Não incidência.* O reconhecimento, em juízo, de diferenças de verbas rescisórias não dá ensejo, por si só, à aplicação da penalidade prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

### **SÚMULA Nº 55**

*Embargos de declaração protelatórios. Cumulação de sanções.* Quando decorrerem do mesmo fato gerador – oposição de embargos de declaração com intuito meramente protelatório – não podem ser acumuladas as penalidades dos artigos 1.026, §§ 2º e 3º e 81 do CPC/2015.

### **SÚMULA Nº 56**

*Processo Judicial Eletrônico (PJe). Recurso com imprópria utilização de sigilo.* A marcação da funcionalidade “sigilo” na interposição de qualquer recurso no sistema PJe não constitui

óbice ao seu processamento, cumprindo ao magistrado que o analisa torná-lo visível para possibilitar o contraditório.

### **SÚMULA Nº 57**

*Aviso prévio proporcional. Contagem. Lei nº 12.506/2011.* Para o cálculo do aviso prévio proporcional, a cada ano de serviço completo, incluído o primeiro ano, haverá um acréscimo de 3 dias ao período mínimo de 30 dias previsto na Constituição Federal.

### **SÚMULA Nº 58**

*Transporte rodoviário coletivo urbano. Motoristas e cobradores. Ausência de banheiros. Dano moral configurado.* Cumpre ao empregador a responsabilidade de oferecer e manter, em condições de uso, banheiros nos pontos finais dos itinerários para uso de motoristas e cobradores. A não observância constitui dano moral passível de indenização.

### **SÚMULA Nº 59**

*Petroleiros. Turnos ininterruptos de revezamento. Integração das horas extraordinárias nos repousos remunerados previstos na lei nº 5.811/1972 ou em normas coletivas de trabalho. Impossibilidade.* A projeção das horas extras habitualmente prestadas sob o regime de escalas especiais de jornada pelos petroleiros limita-se ao repouso semanal remunerado previsto na Lei 605/49, não repercutindo nas folgas compensatórias fixadas na Lei 5.811/72 ou norma coletiva de trabalho.

### **SÚMULA Nº 60**

*Processo judicial eletrônico. PJe. Revelia. Contestação anexada aos autos. Exclusão ou desconsideração. Inexistência de cerceio de defesa.* Não constitui cerceio de defesa a exclusão ou desconsideração da contestação e documentos, anexados aos autos de processo eletrônico antes da audiência inaugural, se decretada a revelia.

### **SÚMULA Nº 61**

*CSN. Empregado aposentado espontaneamente. Admissão anterior à publicação do edital de privatização. Plano de saúde. Manutenção.* O empregado da CSN, admitido anteriormente à publicação do Edital de Privatização da Companhia e dispensado anos depois, quando já aposentado, faz jus à manutenção do plano de saúde oferecido pela empresa.

### **SÚMULA Nº 62**

*Obrigação de fazer. Anotação na CTPS do reclamante. Imposição de multa à reclamada pelo descumprimento da obrigação. Possibilidade.* É cabível a imposição de multa ao empregador que descumpra determinação judicial concernente à anotação da CTPS do empregado.

### **SÚMULA Nº 63**

*Extinção da execução. Renúncia tácita ao crédito trabalhista. Impossibilidade.* A renúncia ao crédito trabalhista há de ser expressa, não se admitindo como tal o silêncio do exequente.

### **SÚMULA Nº 64**

*Férias proporcionais. Convenção 132 da OIT. Dispensa por justa causa.* O direito a férias proporcionais previsto na Convenção 132 da OIT não contempla as dispensas por justa causa.

### **SÚMULA Nº 65**

*CBTU/FLUMITRENS. Transferência dos empregados. Convênio administrativo de 31/12/1994. Arguição de nulidade do ato. Reintegração. Impossibilidade. Prescrição total configurada.* A pretensão relativa à reintegração de ex-empregados da CBTU, sob o fundamento de nulidade do ato de transferência para a FLUMITRENS, praticado através de convênio administrativo firmado em 31/12/1994, encontra-se fulminada pela prescrição trabalhista fixada no art. 7º, XXIX, da CRFB.

### **SÚMULA Nº 66**

*Contribuição previdenciária sobre o crédito judicial trabalhista. Fato gerador. Acréscimos legais moratórios. Nova redação do art. 43 da Lei nº 8.212/1991. Vigência. Regime híbrido de apuração.* I - Para prestação de serviços ocorrida até 04/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária vinculada ao processo trabalhista é a constituição do crédito. Seu recolhimento dar-se-á até o dia 2 do mês subsequente à liquidação do julgado, de acordo com o art. 276 do Decreto nº 3.048/1999. Extrapolado este prazo, a contribuição previdenciária será corrigida monetariamente e acrescida de juros e multa moratórios. II - Para prestação de serviços ocorrida a partir de 05/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária é a prestação de serviços, nos termos do art. 43 da Lei nº 8.212/1991, com redação dada pela Lei 11.941/2009, com juros e correção monetária computados a partir dos meses de competência e recolhimento na mesma data prevista para o pagamento do crédito judicial trabalhista.

### **SÚMULA Nº 67**

*Impugnação à liquidação. Inércia. Preclusão. Artigo 879, §2º, da CLT.* Incabível a oposição de embargos à execução com o objetivo de discutir as contas de liquidação não impugnadas pela parte no prazo do artigo 879, §2º, da CLT.

### **SÚMULA Nº 68**

*Responsabilidade civil do empregador. Pensão devida ao trabalhador acidentado. Cumulação da pensão com benefício previdenciário. Possibilidade. Natureza jurídica distinta das prestações.* A pensão prevista no artigo 950 do Código Civil e o benefício previdenciário pago pelo INSS ao segurado, em razão da sua incapacidade laborativa por acidente de trabalho,

não se confundem, tampouco se excluem, ante a natureza jurídica distinta das prestações, sendo possível sua cumulação.

## **SÚMULA Nº 69**

*Sentença líquida. Momento oportuno para impugnação dos cálculos de liquidação. Recurso ordinário. Preclusão da impugnação dos cálculos em fase de execução. Tratando-se de sentença líquida, proferida em fase de conhecimento, qualquer discordância quanto aos cálculos apresentados deve ser suscitada nesta fase, através do recurso ordinário, sob pena de preclusão, sendo incabível a impugnação dos referidos cálculos em sede de execução.*

# NOTAS TÉCNICAS DO TRT1<sup>1</sup>

## [Nota técnica nº 01/2022, de 29 de agosto de 2022](#)

Recomendação de cancelamento da Súmula nº 52 e da Tese Jurídica Prevalente nº 12. Recomendação de revisão das Súmulas nº 14, 29, 45, 50, 53 e 60 e das Teses Jurídicas Prevalentes nº 6 e 8, com eventual modulação dos efeitos. Conflito com a Lei nº 13.467/2017 e a jurisprudência do STF.

## [Nota Técnica nº 2/2023, de 29 de agosto de 2022](#)

Momento de dessobrestamento dos processos suspensos em razão de temas de repercussão geral e de ações de controle concentrado do STF. Proposta de adesão a Nota Técnica nº 02/CI/2022 do TRT da 3ª Região.

## [Nota Técnica nº 3/2023, de 29 de agosto de 2022](#)

Nota técnica recomendando a edição de emenda regimental para acréscimo do art. 178-A ao Regimento Interno, de modo a introduzir normas procedimentais para realização de audiências públicas no âmbito do TRT-1ª Região.

## [Nota Técnica nº 4/2023, de 19 de junho de 2023](#)

Nota técnica recomendando a instauração de IRDR no TRT – 1ª Região sobre a necessidade ou não de garantia do juízo por empresa em recuperação judicial para opor embargos à execução e subseqüente agravo de petição.

## [Nota Técnica nº 5/2023, de 19 de junho de 2023](#)

Nota técnica recomendando a instauração de IRDR no TRT – 1ª Região sobre a existência ou não de garantia de emprego para os bancários cujos empregadores aderiram ao Movimento #NãoDemita durante a pandemia de Covid-19.

## [Nota Técnica nº 6/2023, de 19 de junho de 2023](#)

Nota técnica recomendando a instauração de IRDR no TRT – 1ª Região sobre o valor do pedido indicado na petição inicial, nos termos do parágrafo 1º do artigo 840, da CLT, se limitativo ou mera estimativa do valor da condenação.

## [Nota Técnica nº 7/2023, de 19 de junho de 2023](#)

Nota técnica recomendando o encaminhamento ao Tribunal Superior do Trabalho de recursos de revista representativos da controvérsia, para fins de afetação do tema ao rito dos recursos repetitivos na Corte Superior Trabalhista (CLT, art. 896-C, § 4º).

<sup>1</sup> Notas Técnicas do Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em: <https://trt1.jus.br/web/guest/centro-de-inteligencia-notas-tecnicas>.

### [Nota Técnica nº 8/2023, de 19 de junho de 2023](#)

Nota técnica recomendando a instauração de IRDR no TRT –1ª Região sobre a existência ou não de vínculo de emprego, na forma do artigo 3º da CLT, entre os motoristas cadastrados no aplicativo de transporte de passageiros e a respectiva empresa (Uber, 99, Cabify, etc.).

### [Nota Técnica nº 9/2023, de 18 de julho de 2023](#)

Nota técnica recomendando a adesão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região ao Acordo de Cooperação Técnica TRT-4 nº 05/2023, referente à Plataforma Pangea+ (Pangea Plus).

### [Nota Técnica nº 10/2023, de 18 de julho de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e a Procuradoria-Regional da União da 2ª Região, visando à prevenção, redução e racionalização de litígios, ao fomento à conciliação e à consolidação do sistema de precedentes.

### [Nota Técnica nº 11/2023, de 29 de setembro de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e Petrobras, visando à redução do acervo de processos em que a sociedade de economia mista responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas por empresas contratadas para prestar-lhe serviços em terceirização; ao fomento à solução consensual de conflitos; e à prevenção de litígios.

### [Nota Técnica nº 12/2023, de 29 de setembro de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, visando à prevenção e à redução de litígios relacionados a temas jurídicos diversos; à consolidação do sistema de precedentes e ao estímulo à política conciliatória.

### [Nota Técnica nº 13/2023, de 29 de setembro de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e a Caixa Econômica Federal - CEF, visando à redução e à racionalização de litígios e ao fomento à conciliação.

### [Nota Técnica nº 14/2023, de 29 de setembro de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e a Procuradoria-Geral do Município do Rio de Janeiro, visando à prevenção e à redução de litígios, ao fomento à solução consensual e à consolidação do sistema de precedentes qualificados.

### [Nota Técnica nº 15/2023, de 4 de outubro de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e a Procuradoria-Geral do Estado do Rio de Janeiro, visando à prevenção e à redução de litígios, ao fomento à solução consensual e à consolidação do sistema de precedentes qualificados.

### [Nota Técnica nº 16/2023, de 4 de outubro de 2023](#)

Nota Técnica recomendando a celebração de Acordo de Cooperação Técnica entre o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e o Grupo Casas Bahia S.A., com vistas à prevenção e à redução de litígios, ao fomento à solução consensual de conflitos e à consolidação do sistema de precedentes qualificados.

### [Nota Técnica nº 17/2023, de 16 de outubro de 2023](#)

Recomendação de instauração de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Pagamento de Pensão Vitalícia em Parcela Única.

### [Nota Técnica nº 18/2023, de 16 de outubro de 2023](#)

Recomendação de instauração de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Dano moral por ausência de anotação da CTPS do empregado.

### [Nota Técnica nº 19, de 7 de dezembro de 2023](#)

Estabelece protocolos de detecção, prevenção e combate às litigâncias predatórias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

### [Nota Técnica nº 20, de 7 de dezembro de 2023](#)

Recomenda padronização de procedimentos relativos à suspensão/sobrestamento e ao dessobrestamento de processos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no Sistema Nugep e no PJe, em razão da tramitação dos precedentes qualificados nos tribunais superiores e no próprio tribunal.

### [Nota Técnica nº 21, de 7 de dezembro de 2023](#)

Recomenda a instauração de IRDR no TRT da 1ª Região sobre o cabimento ou não da condenação do empregador ao pagamento de parcelas vincendas, de trato sucessivo, ao empregado com contrato de trabalho ativo enquanto persistirem as circunstâncias fáticas que ensejaram a condenação e comprovada sua inadimplência.

### Nota Técnica nº 22, de 28 de fevereiro de 2024

Recomendação de edição de norma interna que contemple a criação e a regulamentação da Comissão de Cooperação Judiciária e dos Magistrados de Cooperação do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, bem como oriente a aplicação do instituto da cooperação no âmbito regional.

### Nota Técnica nº 23, de 28 de fevereiro de 2024

Recomenda a observância, no âmbito do TRT da 1ª Região, da decisão do STF proferida na ADI 2237/DF, no sentido de que a “eficácia liberatória geral” a que alude o parágrafo único, do art. 625-E, da CLT, abrange tão somente os valores objeto de discussão na Comissão de Conciliação Prévia, não se convertendo em quitação ampla das parcelas trabalhistas.

### Nota Técnica nº 24, de 28 de fevereiro de 2024.

Recomendação de instauração de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Acidente de trabalho. Dano material. Pensão vitalícia. Incapacidade definitiva.