

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

Clarissa Barbosa de Oliveira¹

1. Introdução

O racismo consiste em uma forma sistemática de discriminação que utiliza a raça como fator ilegítimo de descrimen, 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 Racial²; 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 Intolerância³, 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 Humanos⁴; artigos 17 e 26 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos⁵; artigos 2º e 3º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁶; art. 11, Convenção Americana de Direitos Humanos⁷; Convenções nº 100⁸ e 111⁹ 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-

¹ Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Analista Judiciário da Área Judiciária no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

² Nova Iorque, 1966.

³ Guatemala, 2013; Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.

⁴ Paris, 1948.

⁵ Nova Iorque, 1966.

⁶ Nova Iorque, 1966.

⁷ São José (Costa Rica), 1969.

⁸ Genebra, 1951. Trata de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

⁹ 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 (ADPF¹⁰ nº 186 e Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012) e concursos públicos (ADC¹¹ 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,

¹⁰ Arguição de descumprimento de preceito fundamental.

¹¹ 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 infiáveis, 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”¹².

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

¹² 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 ADI¹³ 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:

¹³ 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. Noutro 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, desvantagens 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 morais¹⁴.

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 Sílvia 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,

¹⁴ 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?anoProcInt=2020&numProcInt=1446&dataPublicacaoStr=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, Filippe 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. Acesso em: 5 jan. 2024.

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. 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. 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. 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. 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?anoProcInt=2020&numProcInt=1446&dtaPublicacaoStr=04/12/2020%2007:00:00&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. 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. 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 Djamila 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. Acesso em: 5 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/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/brasilia/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.