

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**ACESSO À JUSTIÇA, DESIGUALDADES E DEBATES RACIAIS:
ANÁLISE DO RECENTE POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO
RIO DE JANEIRO EM CASOS DE RACISMO NAS RELAÇÕES LABORAIS**

WALQUIRIA CAMILO DA ROCHA

Rio de Janeiro
2022 / 1º semestre

WALQUIRIA CAMILO DA ROCHA

**ACESSO À JUSTIÇA, DESIGUALDADES E DEBATES RACIAIS:
ANÁLISE DO RECENTE POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO
RIO DE JANEIRO EM CASOS DE RACISMO NAS RELAÇÕES LABORAIS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.**

Rio de Janeiro
2022 / 1º semestre

CIP – Catalogação na Publicação

C672a Camilo da Rocha , Walquiria
ACESSO À JUSTIÇA, DESIGUALDADES E DEBATES
RACIAIS: ANÁLISE DO RECENTE POSICIONAMENTO DA
JUSTIÇA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO EM CASOS DE
RACISMO NAS RELAÇÕES LABORAIS / Walquiria Camilo da
Rocha . -- Rio de Janeiro, 2022.
91 f.

Orientador: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. acesso à justiça. 2. antirracismo. 3.
discriminação racial. 4. racismo. 5. justiça do
trabalho . I. Versiani Scott Varella, Renata ,
orient. II. Título.

WALQUIRIA CAMILO DA ROCHA

ACESSO À JUSTIÇA, DESIGUALDADES E DEBATES RACIAIS
ANÁLISE DO RECENTE POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO
RIO DE JANEIRO EM CASOS DE RACISMO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.**

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Prof.^a Doutora Renata Versiani Scott Varella

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2022 / 1º semestre

**A minha família primária, Luiza e Virginia
Camilo, pelo apoio, incentivo, carinho e amor.
A minha madrinha, meus avós e aos
movimentos negros. Sem eles, eu não teria
chegado até aqui**

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus e à espiritualidade pela minha vida e das pessoas que eu amo. Obrigada por todas as bênçãos, proteção, orientação e força ao longo desta trajetória. Agradeço, logo em seguida, à minha mãe, Luiza, por todo amor, carinho, apoio e suporte, especialmente, durante os últimos anos de faculdade e na elaboração deste trabalho. Sem a sua ajuda, minha melhor amiga, seria impossível eu ter chegado até aqui, obrigada por acreditar em mim, até mesmo quando eu duvidava de tudo, por sempre ter me incentivado a me dedicar aos estudos, e de certa forma, por ter me influenciado na escolha deste caminho.

Sou imensamente grata por ser filha de uma mulher tão guerreira, que, mesmo com muitas abdições e desafios, criou muito bem duas filhas de forma solo. Obrigada por ter um coração tão imenso, uma força, bondade e ternura única, que me faz viver de amor desde sempre. Você me impulsiona a ser uma pessoa melhor a cada dia, além de me motivar a seguir sempre em frente, em busca dos meus objetivos e sem nunca deixar de lado meus princípios. Não há palavras que mensurem o meu amor por você, nossa conexão não cabe neste mundo, somos para sempre e além dessa vida. Esta conquista é nossa.

Agradeço à minha irmã, Virginia, pelo afeto e apoio, por ser uma das minhas melhores amigas e parceira desde nenê – “eu e você um só coração, sempre juntas”. Também agradeço à minha madrinha, você é uma segunda mãe para mim, obrigada por tudo. Agradeço ao meu avô, João Camilo (*in memoriam*) e avós, Ivone (*in memoriam*) e Estelita (*in memoriam*), jamais irei esquecê-los, olhem por mim, espero os orgulhar muito. Obrigada pelos cuidados e por todos os ensinamentos, vocês fazem falta. Aos demais familiares que fizeram parte da minha trajetória até aqui e ao meu cunhado, Rafael, muito obrigada.

Agradeço ao meu pai, Walter, e deixo aqui registrado que eu o perdoo. Não nos vemos há muitos anos, no entanto, você fez parte do caminho de eu ter a Luiza como a minha mãe, sou muito grata por isso. O processo do perdão as vezes é longo, contudo, no final das contas, ela nos educou tão bem e com tanto amor que, atualmente, percebo que não há espaço em meu coração para mágoas. Gostaria que soubesse que eu estou me formando em uma das melhores universidades do Brasil, espero que um dia possamos conversar sobre esse momento.

Agradeço à minha orientadora, Renata Versiani, pelo carinho, paciência, orientação e dedicação para a conclusão deste trabalho, você foi essencial e deu o máximo que podia para me ajudar nesta etapa. A academia precisa cada vez mais de pessoas como você, que possibilita trocas horizontais, bem como transmite conhecimento aos educandos e orientandos com base no ensino de qualidade ligado ao afeto.

Às minhas amigas e aos amigos que me acompanharam durante a faculdade, principalmente dos grupos: “friends”, “enroladas do BBB”, “abissais”, “afrop” e “guardiões do EAD”. Nossas risadas, trocas, ajudas, escutas e companheirismo foram cruciais para eu me formar com o coração quente e com certa leveza, mesmo em um curso tão pesado. Espero que vocês alcancem os seus objetivos e sonhos dentro do Direito ou fora da área também. Em especial, agradeço às minhas melhores amigas da Faculdade Nacional de Direito (FND). Vocês são as minhas irmãs do Rio, as levarei para a vida.

Aos meus melhores amigos de São Paulo, que mesmo à distância permaneceram presentes. Aos meus bons professores e aos servidores queridos da FND. Agradeço também aos grupos de extensão e pesquisa que eu pude participar, com carinho maior ao DiaTrab. Agradeço aos estágios jurídicos em que atuei, em especial, na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro.

Agradeço à Luiza Camilo, Virginia Camilo, Beatriz Farias, Isabela Vaslin, Gabrielle Santana, Ana Mendes, Vitória Ornellas, Jessica Soares, Paulo Ameri, Maryna Muller e Filipe Cunha. Muito obrigada por todo apoio e afeto que me deram na reta final de elaboração desta monografia. As palavras de força, incentivo, suporte e escuta ativa de vocês foram essenciais para eu conseguir concluir a presente pesquisa.

Por fim, agradeço à Faculdade Nacional de Direito, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, universidade pública que se tornou parte da minha vida, cuja existência, com diversidade racial e social, eu defenderei e os ensinamentos carregarei.

*Sem ser indelicada me concentro,
me fecho e foco
Sem excluir sem esquecer
Visto a armadura e ainda assim amo leve
Me munindo de força e ação,
munição é tiro certo no alvo que quero conquistar
Sigo os caminhos sem pedir licença,
mas sem passar por cima sem pisar
E desviando de pés inocentes,
porém mortais que cercam
Com fé no que sei e no que não sei,
no que sou e no que serei,
sigo hoje forte, mais do que ontem
Minha resistência é voz
e se for preciso,
eu aprendo a ser feroz.
Protege minha calma,
é preciso ser forte pra ser, precisa ser forte
(DANDARA, Manoela. Minha Prece)*

RESUMO

O trabalho propõe-se a discorrer sobre a inter-relação entre acesso à justiça, desigualdades e questão racial, bem como identificar o posicionamento do judiciário trabalhista, em especial, do Rio de Janeiro, em casos envolvendo racismo, discriminação, injúria e preconceito racial, realizando reflexões sobre o tema. Para análise, a pesquisa utilizou de decisões judiciais de processos em sede recursal dos últimos dois anos, tendo como objeto de estudo principal o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Pretende-se refletir sobre a temática racial, tendo em conta as problemáticas socio-históricas pelas quais a sociedade brasileira é atravessada, analisando como a Justiça Trabalhista posicionou-se em relação à caracterização do racismo nas relações laborais nos casos analisados, almejando entender se as questões ligadas à perspectiva de raça, conforme a realidade brasileira, afetam a hermenêutica jurídica. Busca-se, portanto, identificar o entendimento recente do tribunal sobre a temática, a partir da análise crítica dos julgados, dos dados qualitativos obtidos, com base, sobretudo, nos preceitos constitucionais, determinações da Portaria nº 108/2020 do CNJ e seu relatório final, bem como nas reflexões da Teoria Social do Racismo Estrutural, Racismo Institucional e Interseccionalidade. Pretende-se evidenciar a importância do posicionamento e da adoção de medidas antirracistas no âmbito das relações laborais e do judiciário trabalhista, a fim de caminharmos na direção da redução da discriminação racial e do racismo no trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Acesso à justiça; antirracismo; desigualdades; discriminação racial; justiça do trabalho; racismo;

ABSTRACT

The work proposes to discuss the interrelationship between access to justice, inequality and racial issues, as well as to identify the position of the labour judiciary, especially in Rio de Janeiro, in cases involving racism, discrimination, insult and racial prejudice, making reflections on the theme. For analysis, the research used judicial decisions from cases on appeal from the last two years, with the Regional Labor Court of the 1st Region as the main object of study. It intends to reflect on the racial theme, taking into account the socio-historical problems that Brazilian society is crossed by, analyzing, especially, how the Labor Justice has positioned itself in relation to the characterization of racism in labor relations in the cases analyzed, aiming to understand if the issues related to the perspective of race, according to the Brazilian reality, affect the legal hermeneutics. It is sought, therefore, to identify the recent understanding of the court on the subject, from the critical analysis of the judgments, the qualitative data obtained, based, above all, on constitutional precepts, determinations of Ordinance 108/2020 of the CNJ and its final report, as well as the reflections of the Social Theory of Structural Racism, Institutional Racism and Intersectionality. It is intended to highlight the importance of the positioning and adoption of anti-racist measures in the context of labour relations and the labour judiciary, in order to move towards the reduction of racial discrimination and racism at work in Brazil.

Keywords: access to justice; anti-racism; inequality; racial discrimination; labour justice; racism.

ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA -- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

Art. -- Artigo

CADH – Corte Americana de Direitos Humanos

CFRB – Constituição Federal da República Federativa do Brasil

CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos

CLT -- Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC -- Código de Processo Civil

DF -- Distrito Federal

ENAJUN - Encontro Nacional de Juízas e Juízes Negros

IBGE -- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA -- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OIT -- Organização Internacional do Trabalho

SUS -- Sistema Único de Saúde

TRT-1 -- Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TST -- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. RACISMO E RELAÇÕES LABORAIS: REFLEXÕES E CONTROVÉRSIAS NO COMBATE ÀS DESIGUALDADES E VIOLÊNCIAS.....	17
2.1. Racismos e capitalismo	17
2.2. Formação e relação entre trabalhadores e empregadores no Brasil.....	23
2.3. Trabalho, desigualdades e opressões interseccionais no contexto da pandemia de covid-19	34
3. A JUSTIÇA DO TRABALHO e AS DESIGUALDADES RACIAIS	38
3.1. Acesso à Justiça do Trabalho.....	39
3.2. Justiça do Trabalho e casos recentes envolvendo racismo e discriminação de cunho racial	47
3.2.1. Considerações metodológicas.....	48
3.2.2. Características e perfil das partes nos casos selecionados.....	51
3.2.3. Características e perfil dos/as magistrados nos casos selecionados	52
3.2.4. Quais as discriminações raciais foram levadas ao TRT da 1ª Região	54
3.2.5. Posicionamento do TRT da 1ª Região	56
3.2.6. Análise dos dados coletados	58
3.2.7. Outros indicadores e informações	63
3.2.8. Iniciativas de enfrentamento (acompanhamento das cotas e o protocolo)	65
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXO - LISTA DOS POSICIONAMENTOS POR CATEGORIAS.....	78

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo propõe-se a compreender, de forma socio-jurídica, a inter-relação entre o acesso à justiça, as desigualdades e as questões raciais no âmbito do trabalho. Desse modo, são debatidas concepções e análises do acesso pleno e efetivo à justiça e suas conexões com o racismo estrutural e o racismo institucional, utilizando, dentre outros, dos debates da interseccionalidade e da teoria crítica da raça, bem como das análises sobre o sistema judiciário brasileiro e sobre o direito antidiscriminatório.

Neste contexto, pretende-se analisar o entendimento recente da Justiça do Trabalho nos casos envolvendo discriminações raciais, por meio de coleta de informações, com o fito de entender como magistrados e magistradas interpretam os casos recentes de violações de cunho racial nas relações de trabalho. Busca-se analisar quais são os argumentos mobilizados pelos intérpretes do direito, assim observar de que maneira os juízes caracterizam esses atos, fundamentam suas conclusões e tomam decisões a respeito dessa problemática.

Nesse passo, cabe pontuar que o Brasil é um país que se estruturou socioeconomicamente na escravidão, logo, seus reflexos atravessam as condições de vida de inúmeras pessoas negras na nossa sociedade. Por conseguinte, o Estado brasileiro deve responsabilizar-se e atuar na promoção de políticas públicas de reparo e combate às problemáticas relativas às dificuldades socioeconômicas e jurídicas enfrentadas pela população não-branca¹, conforme os preceitos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, as reivindicações dos movimentos negros², bem como em atenção aos Direitos Humanos e às Convenções Internacionais Antidiscriminatórias.

¹ No prefácio do livro “Tornar-se Negro”, de Neusa Santos Souza, a psicóloga e psicanalista Maria Lúcia da Silva, cofundadora do Instituto Amma Psique e Negritude, destaca que, “O lançamento do Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial, em 1978, nas escadarias do Theatro Municipal de São Paulo, representou uma mudança qualitativa na forma de se fazer política: o Estado é responsabilizado pelas precárias condições de vida da população negra, e políticas públicas de reparação são reivindicadas” (2021, p. 12). Além disso, informa-se que, ao utilizar o termo “população não-branca” inclui-se os povos originários, todavia, as demandas e violências para com essa parcela da sociedade não serão tema específico da presente pesquisa, e sim da população negra.

² A presença da expressão movimento negro encontra-se no plural para denotar que existe uma multiplicidade de movimentos negros, os quais possuem demandas similares e distintas. Nesse sentido, pode-se citar, como exemplo, o movimento negro feminista ou mulherista, o qual luta não só incisivamente pelo direito de raça, mas também, de gênero e familiar.

É importante ressaltar que nos encontramos em tempos de flexibilização de direitos e forte atuação de políticas neoliberais, as quais afetam de forma mais incisiva os grupos vulneráveis brasileiros. A título de exemplo, citamos as graves modificações ocorridas na área trabalhista com o advento da Lei nº 13.467/2017³. Além disso, nosso país sofreu a ascensão de um governo de ultradireita, assim como foi acometido pelo agravamento de problemas durante a Pandemia de COVID-19. Esses fatores atingem diretamente a vida da população negra, escancarando problemáticas já existentes, quais sejam, a alta taxa de desemprego, de mortes e violentas operações⁴ policiais⁵ em locais de favelas, sobretudo na cidade do Rio de Janeiro. Contudo, possuímos a permanente resistência e a luta contra-hegemônica dos movimentos sociais, com destaque para os movimentos negros e a luta antirracista, os quais serão abordados no presente trabalho.

Sobre outro aspecto, considera-se válido apontar as motivações da autora para realizar a presente pesquisa. Em um primeiro momento, a área de interesse dessa era a das ciências criminais, em sequência, com o desenvolvimento da graduação, foi despertado um interesse mais exacerbado pela área trabalhistas, por razões não somente de conteúdo e atuação, mas também psicológicas. Apesar da diferença de âmbito e estudo, tais áreas, sobretudo quanto às pessoas negras do Brasil, dialogam entre si e possuem entrelaçamentos, em razão das sistemáticas e marcadores sócio históricos vividos por essa considerável parcela populacional do país.

Tal entrelaçamento pode ser demonstrado, a título de exemplo, por meio do uso da atividade laboral como um definidor de cidadania ou criminalidade - zona do ser ou do não ser

³ Alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 02, jun. 2022. Ademais, cabe acrescentar, conforme aponta Renata Versiani que: “Nessa verdadeira contrarreforma, foi modificada uma gama de dispositivos da CLT com o objetivo de precarizar e flexibilizar as relações de trabalho, aumentando a desproteção dos/das trabalhadoras no mercado de trabalho e ampliando as possibilidades de exploração e intensificação do trabalho. Ademais, essa mudança legislativa atacou, de forma frontal, os dispositivos que garantiam a acessibilidade do/a trabalhador/a ao Judiciário, retirando da instância judicial trabalhista grande parte da força para conceder efetividade aos direitos fundamentais do trabalho” (VERSIANI, 2022, p. 10).

⁴ A despeito da determinação presente na ADP 635, em que o Supremo Tribunal Federal proibiu tais atos, exceto em casos excepcionais. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5816502>. Acesso 01, jun.2022.

⁵ Sobre essa questão, acrescenta-se que, conforme o Anuário de Segurança Pública, os negros são a maioria das vítimas de violência policial, totalizando um percentual de 84%. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica>. Acesso em 03/07/2022

do indivíduo negro⁶. “Em função disso, algumas obras da área ciências criminais são utilizadas no estudo para dialogar com a questão do negro no país e sua exclusão dos espaços de poder e do acesso aos direitos humanos basilares, tais como o direito ao acesso pleno e efetivo à justiça e o direito ao trabalho de forma digna. Portanto, os racismos⁷ e discriminações raciais atingem diretamente o universo do trabalho do indivíduo negro. Desse modo, analisar decisões que envolvam essa temática é muito relevante, propiciando, assim, entender como a magistratura de uma esfera tão crucial na vida da população vulnerável posiciona-se a respeito.

Seguindo esse raciocínio, acrescenta-se que, na escolha da orientação na área trabalhista, a autora deste trabalho forneceu sugestões à orientadora acadêmica sobre possíveis temas, inserindo nesse escopo uma análise jurisprudencial ainda não definida. Desse modo, com a sugestão do tema pela professora orientadora, e, além disso, pela temática ser relevante e abordar uma questão que atravessa a vida do povo negro, indo além da esfera do trabalho em si, mas, também, influenciando, muitas das vezes, na sanidade mental, no cárcere e na miserabilidade de pessoas não-brancas, o interesse em realizar essa pesquisa surgiu na autora dessa monografia.

A busca por compreender como a Justiça do Trabalho analisa casos envolvendo racismo, sobretudo relacionados à dispensa injustificada e de cunho discriminatório racial se justificava também por uma situação ocorrida com alguns colegas em uma grande empresa do interior de São Paulo. Nessa situação, em que pese o enquadramento da dispensa discriminatória de cunho racial, os jovens escolheram por não buscar seus direitos por meio da Justiça do Trabalho. Tal falta de procura do judiciário foi uma escolha desses jovens, por razões socio-jurídicas de descrença na tutela de seus direitos trabalhistas e dignidade da pessoa humana como indivíduos negros no Brasil. Busca-se, assim, abordar essas possíveis “razões” no presente trabalho, na tentativa de articular o acesso à justiça às lógicas sistêmicas dos racismos.

Neste quadro, o presente estudo pretende investigar como e de qual forma os casos de violências de cunho racial em âmbito laboral são tratados, desenvolvidos e entendidos pelo judiciário trabalhista, tendo em conta as problemáticas socio-históricas e culturais que seu corpo

⁶ O termo “zona do não ser” do negro é um conceito explorado por Franz Fanon, em sua obra “Pele Negra, Máscara Brancas” (2008)

⁷ É utilizado pela autora, nesse trecho, o termo “racismos”, no plural, em razão de estar se referindo às lógicas sistêmicas do racismo estrutural, institucional e cultural.

social é atravessado. Desse modo, o principal objetivo é compreender: como a Justiça do Trabalho tem se posicionado, recentemente, em relação à caracterização do racismo nas relações laborais. De forma secundária, objetiva-se apontar, de maneira geral, o perfil interseccional das partes do processo, bem como dos magistrados dos casos selecionados, além de identificar se tais atores judiciais incluem em suas decisões a perspectiva de raça, e quais são os atos considerados ou não como racistas pela Justiça do Trabalho.

Nesta esteira, busca-se identificar o posicionamento desses tribunais sobre a temática, a partir da análise crítica dos dados qualitativos obtidos nos casos selecionados na pesquisa, utilizando, para tanto, como matriz paradigmática do tema, as determinações da Portaria nº 108/2020 do CNJ⁸ e de seu relatório final, além de estudos e reflexões sobre luta de classes, acesso à justiça, Teoria Social do Racismo Estrutural, Racismo Institucional e Interseccionalidade, além da inserção de ponderações que contextualizam o trabalho aos reflexos da pandemia de COVID-19 em situações pertinentes.

Trata-se de pesquisa exploratória que utiliza, por um lado, de pesquisa teórico-bibliográfica para compreender as dinâmicas socio-históricas da relação entre acesso à justiça, desigualdades e racismo e, por outro lado, utiliza análise jurisprudencial para perquirir sobre o posicionamento da Justiça do Trabalho sobre os casos que envolvem racismo nas relações de trabalho. Ressalte-se que o presente estudo utiliza, como concepção metodológica, o método socio-jurídico crítico (FONSECA, 2009), na medida em que busca compreender o fenômeno jurídico em conexão com a realidade social e suas contradições, conectando essas reflexões com as relações de trabalho, com a atuação do judiciário e com os preceitos constitucionais e trabalhistas

No tocante aos capítulos, o presente trabalho divide-se em três. No primeiro, há uma contextualização da discussão sobre acesso à justiça, desigualdades e debates raciais, em diálogo com os impactos da Pandemia de COVID-19 na vida dessa população, com atenção especial às intersecções de gênero, raça e classe. Nessa toada, o segundo capítulo discorre sobre as controvérsias e desafios no combate às desigualdades e violências raciais, além de realizar pontuações sobre a Teoria do Racismo Estrutural, Racismo Institucional e Capitalismo.

⁸ Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3374>>. Acesso em 17, mar. 2022.

No capítulo final, desenvolve-se uma pesquisa empírica, direcionada à Justiça do Trabalho, com a análise dos acórdãos sobre o tema, conforme o marco temporal de 2020 a 2022 (até o mês de junho, data deste trabalho). A partir dos dados, é realizada uma análise qualitativa, de acordo, principalmente, com as disposições da Portaria nº 108/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e seu relatório final, em diálogo, também, com a exposição realizada no capítulo anterior. Com isso, pretende-se identificar o posicionamento recente do judiciário trabalhista do Rio de Janeiro nem casos envolvendo violações raciais, bem como realizar reflexões sobre os casos selecionados. Busca-se, assim, evidenciar a importância do posicionamento e da adoção de medidas antirracistas no âmbito das relações laborais e do judiciário trabalhista, a fim de caminharmos na direção da redução da discriminação racial e do racismo no Brasil.

2. RACISMO E RELAÇÕES LABORAIS: REFLEXÕES E CONTROVÉRSIAS NO COMBATE ÀS DESIGUALDADES E VIOLÊNCIAS

O presente capítulo, à luz da teoria social do racismo estrutural, racismo institucional, interseccionalidade, irá discorrer a respeito das desigualdades, desafios e algumas disputas existentes sobre esta temática. Busca-se abordar questões existentes na formação social brasileira e particularmente na formação dos grupos sociais que conformam hoje os empregadores e os trabalhadores. Para tanto, são utilizados como autores norteadores das reflexões: Silvio de Almeida, Jurema Werneck, Thula Pires, Kimberlé Crenshaw, Cristiane Sabino de Souza e Maria Aparecida Bento.

2.1. Racismos e capitalismo

Em um primeiro momento, conforme trazido pelo professor Silvio de Almeida, é importante realizar uma diferenciação das possíveis violências raciais, uma vez que essas podem comumente ser confundidas entre si ou não distinguidas e tipificadas da forma devida em possíveis reconhecimentos e julgamentos de atos de agressões dessa natureza. Contudo, para tratarmos a respeito dessas distinções, é necessário ter em mente a existência de raças em nossa sociedade, visto que, como exposto a seguir, o preconceito racial só irá existir caso haja um pré entendimento relacionado à presença de raças⁹ (ALMEIDA, 2018). Desse modo, é relevante conhecer tais distinções previamente à exposição dos dados coletados na pesquisa, visando diferenciar e identificar qual violência foi cometida e como a Justiça do Trabalho a entendeu, processou e julgou.

⁹ Tal pontuação é muito relevante para a pesquisa, não só pelo fato em si da existência social de raças, afastando de termos e conceitos biológicos, mas, sobretudo porque há um acórdão proferido por uma desembargadora do TRT 1ª em que há o levantamento da afirmação de que “só existe uma raça, a humana”. Assim, tal posicionamento pode e deve ser criticado, mesmo sob um entendimento positivo para a autora da reclamação trabalhista do caso, pois no julgamento houve o entendimento pelo deferimento do dano moral de ato de cunho racial. Sobre isso, Almeida (2018) acrescenta que “Se por “ideologia” entende-se uma visão falseada, ilusória e mesmo fantasiosa da realidade, o problema do racismo como ideologia se conecta com a concepção individualista do racismo. Desse modo, já que o racismo é tido como uma espécie de equívoco, para opor-se a ele bastaria apresentar a verdade do conhecimento filosófico ou científico, cujas conclusões apontariam a inexistência de raças e, por consequência, a falta de fundamento ou irracionalidade de todas as teorias e práticas discriminatórias. Entretanto, para as visões que consideram o racismo um fenômeno institucional e/ou estrutural, mais do que a consciência, o racismo como ideologia molda o inconsciente. Dessa forma, a ação dos indivíduos, ainda que conscientes, “se dá em uma moldura de sociabilidade dotada de constituição historicamente inconsciente”. Ou seja, a vida cultural e política no interior da qual os indivíduos se reconhecem enquanto sujeitos autoconscientes e onde formam os seus afetos é constituída por padrões de clivagem racial inseridos no imaginário e em práticas sociais cotidianas. Desse modo, a vida “normal”, os afetos e as “verdades” são, inexoravelmente, perpassados pelo racismo, que não depende de uma ação consciente para existir” (ALMEIDA, 2018, p. 50).

Sendo assim, conforme ensina Almeida (2018), apesar da discriminação racial, preconceito racial e racismo serem termos conexos, esses referem-se a situações que possuem suas respectivas particularidades. O preconceito racial surge ao passo de que fornecemos ideias pré-definidas em relação ao que estamos observando. Em outras palavras, refere-se à forma como entendemos e proferimos certas qualificações ou desqualificações a grupos específicos de maneira racializada - até mesmo antes de conhecer ou ter contato com o indivíduo em específico. Sobre esse aspecto, pode-se citar, como, por exemplo, a mentalidade social de que uma pessoa por ser negra possui tendência a praticar um determinado ato - ou, de outro modo, considera uma pessoa inteligente por ser parte de uma etnia específica, realizando um preconceito racial considerado como “positivo. No entanto, o escritor assinala que, de forma geral, o preconceito é sempre negativo, haja vista a sua interposição de limitações, de acordo com determinados pré-julgamentos (ALMEIDA, 2018).

Neste diapasão, referente ao conceito de discriminação racial, o presidente do Instituto Luiz Gama¹⁰ aduz que a discriminação racial está fortemente ligada ao poder, sob condições de gerar exclusão e/ou tratamentos díspares para com o indivíduo de certos grupos. Sobre isso, Silvio (2018) aponta que não, necessariamente, essa diferenciação é utilizada para cometer atos de cerne violento, mas também para propiciar equidade, qual seja a considerada discriminação positiva, que constitui ponto central no embasamento das políticas afirmativas, de gênero e raça, tal como, por exemplo, a Lei de Cotas, supramencionada no trabalho (ALMEIDA, 2018).

Além disso, essa discriminação, ainda, tem o poder de criar locais distintos para pessoas que necessitam de uma proteção, por meio de ações estatais - tendo como exemplo disso, no tocante à gênero, os vagões reservados apenas para mulheres nos metrô e trens da cidade do Rio de Janeiro em horários de pico¹¹, com o objetivo de protegê-las de possíveis violências sexuais. Estas ações, de certa forma, diferenciam, ou seja, discriminam, para, então, promover a entrega consequentemente de determinados direitos, tais como, em diálogo com os exemplos elencados, a equidade racial e a dignidade sexual. Conquanto, salienta-se, por oportuno que, ao

¹⁰ Instituto que atua “em defesa dos direitos humanos e das minorias”. Disponível em <https://institutoluizgama.org.br/>. Acesso em 12 abr. 2022.

¹¹ O vagão exclusivo para mulheres em trens e metrô no Rio de Janeiro foi estipulado pelo Decreto 46.072/2017. Disponível em : [https://www.conjur.com.br/2017-ago-31/decreto-regulamenta-vagao-mulheres-trens-metro-rio#:~:text=Existente%20desde%202006%20no%20Rio,do%20decreto%20para%20ser%20efetivada](https://www.conjur.com.br/2017-ago-31/decreto-regulamenta-vagao-mulheres-trens-metro-rio#:~:text=Existente%20desde%202006%20no%20Rio,do%20decreto%20para%20ser%20efetivada.). Acesso em 17 mai, 2022.

tratarmos da discriminação racial, sobretudo nos casos que são objeto da presente pesquisa, estamos abordando a discriminação negativa, que se relaciona às infrações aos direitos fundamentais da pessoa humana, com o fito de ocasionar exclusão, dominação e subalternização de determinados corpos. Nesse liame, conceitua-se discriminação racial, nas palavras do professor:

A discriminação racial, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Portanto, a discriminação tem como requisito fundamental o poder, ou seja, a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça. Assim, a discriminação pode ser direta ou indireta. A discriminação direta é o repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos, motivado pela condição racial, exemplo do que ocorre em países que proíbem a entrada de negros, judeus, muçulmanos, pessoas de origem árabe ou persa, ou ainda lojas que se recusem a atender clientes de determinada raça.

(...)

A consequência de práticas de discriminação direta e indireta ao longo do tempo leva à estratificação social, um fenômeno intergeracional, em que o percurso de vida de todos os membros de um grupo social – o que inclui as chances de ascensão social, de reconhecimento e de sustento material – é afetado (ALMEIDA, 2018, p. 25/26)

No tocante ao racismo, conforme salienta Almeida (2018), a problemática é mais complexa, considerando que está fortemente imbricado às estruturas sociais de poder. Trata-se de poder nas diferentes dimensões: política, econômica, social e jurídica, bem como no campo cultural e histórico, com atenção para a questão ideológica contida nos padrões sociais. Assim sendo, o racismo deve ser visto como um processo: I) político, no sentido de compreender como as relações de poder são engendradas; II) histórico, devendo ser analisado com base nas alterações sociais, uma vez que sofre mudanças ao longo do tempo. Portanto, o racismo é um processo político e histórico de construção da raça como um recurso distintivo dos grupos da sociedade, o qual, conseqüente decorre das dinâmicas sociais (ALMEIDA, 2018).

Desta feita, o racismo apresenta uma elevada complexidade, a qual gera a existência de disputas sobre seu real conceito. Nesse universo, o escritor infere que há um entendimento reducionista, mais ligado aos liberais, de que o racismo possui o mesmo significado que o preconceito. Isso porque o preconceito pode ser ligado à esfera psicológica do indivíduo, trazendo uma subjetividade no agir, sendo chamada pelo autor de racismo individualista. Essa concepção reduz o racismo, então, às atitudes individuais, não o caracterizando como um problema sistêmico.

Além disso, é importante salientar a importância da articulação do debate sobre racismo com a teoria da interseccionalidade, trabalhada por Kimberlé Crenshaw. Isso porque os trabalhadores e as trabalhadoras que se localizam dentro dos círculos concêntricos de vulnerabilidades e opressões são atravessados por questões de gênero, raça e classe que dificultam o seu acesso a direitos, bem como a inserção nos planos de políticas públicas e de bem viver. Nesse sentido, entende-se que, tal como apontou a juíza do trabalho Bárbara Ferrito, em um encontro da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA) - veiculado via Youtube ¹², o estudo com base na interseccionalidade é importante, com a interseção de gênero, raça e classe imbricados, todavia se faz necessário, muitas das vezes, aprofundar uma dessas questões para estudá-la qualitativamente, tal como a racial. Assim, para a compreensão das dinâmicas complexas do racismo e seus efeitos na estrutura social e institucional, é necessário articular as interseccionalidades presentes nos diferentes atores e instituições.

É válido pontuar, sob esses pressupostos, ainda, que o racismo não pode ser desassociado da luta de classes e do sistema capitalista, o qual não se restringe aos valores de trocas mercantis, mas abarca toda uma estrutura social, estando ligado à formação dos grupos sociais e também às instituições. Há assim uma forte vinculação com o âmbito jurídico trabalhista, por meio da relação contratual de trabalho¹³, fazendo parte de sua configuração no mundo contemporâneo.

Em continuidade, é imperioso ponderar que as relações trabalhistas, mesmo privadas, possuem uma ampla dimensão pública, haja vista que a legitimação dos direitos dos trabalhadores perpassa a garantia de direitos constitucionais e fundamentais (SILVA, 2011). Apesar disso, são recorrentes iniciativas legislativas e empresariais que buscam considerar as relações trabalhistas como relações totalmente privadas entre sujeitos/contratantes iguais. Em sentido próximo, as questões envolvendo racismo foram, ao longo de décadas, tratadas como um problema de cunho privado e não de ordem pública, tal como trouxeram Lyrio e Pires (2013) em suas reflexões. Além disso, as autoras pontuam, trazendo a perspectiva constitucional, que:

¹² Disponível na íntegra em:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=8rynPMsKYPg&feature=emb_logo. Acesso em 03, mai, 2022.

¹³ Nesse sentido, Almeida (2018) acrescentou que, a raça, e a subalternização do negro no Brasil é um fator que define a faixa salarial do país.

Enquanto problema de natureza individual e acontecimento ‘isolado’, não se podia investigar os seus impactos sobre a engrenagem pública e os mecanismos institucionais de sua reprodução. Com a Constituição Cidadã de 1988 o combate ao racismo ganha destaque e passa a ser tratado como de responsabilidade das instituições políticas brasileiras. Como problema público, passa a ser de responsabilidade do Estado brasileiro o enfrentamento a todas as formas de manifestação do preconceito racial, empreendidas estas por sujeitos ou por Instituições (LYRIO; PIRES, 2013- p. 10).

Dentro dessa esfera, é fato notório que a CRFB/88 estabelece que o Estado Brasileiro possui a responsabilidade de combater o racismo no Brasil. No entanto, não são raras as vezes que encontramos o próprio Estado, através dos seus atores dentro do sistema de justiça, atuando sob paradigmas racistas ou sob a ausência do dever de combater essa mazela de origem colonial. Isso reflete, assim, o racismo institucional engendrado na atuação estatal, o qual é conceituado pela ativista Jurema Werneck como:

(...) racismo institucional (RI), que possivelmente é a dimensão mais negligenciada do racismo, desloca-se da dimensão individual e instaura a dimensão estrutural, correspondendo a formas organizativas, políticas, práticas e normas que resultam em tratamentos e resultados desiguais. É também denominado racismo sistêmico e garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados, atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de diferentes sujeitos nesses grupos (WERNECK, 2016, p. 542)

Em outros termos, conforme Silvio de Almeida levanta, o racismo institucional consiste na discriminação inserida nas instituições, imbricada nas relações de poder existentes entre grupos dominantes, definindo distinções com alicerce na raça, para manutenção do respectivo status socioeconômico. Isto é, “significa que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar” (ALMEIDA, 2018, p. 36).

É pertinente reparar, assim, que, apesar da CRFB/88 ter propiciado ao judiciário a possibilidade de um ativismo judicial¹⁴, e da Carta Magna ser pautada diversas vezes na maioria dos debates sobre a atuação do judiciário como um personagem crucial, juntamente aos outros poderes, para combater as desigualdades raciais, os magistrados, em diversos julgados, são silentes quanto às questões raciais, tanto em casos mais simples quanto em casos mais graves, em que essa demanda é levada ao Judiciário, conforme será abordado no capítulo final¹⁵. Esse

¹⁴ O qual possibilita uma atuação judicial com decisões que incluam perspectivas de gênero e raça.

¹⁵ Tendo como exemplo disso o processo nº do nº 0100474-82.2016.5.01.0060 (Recurso Ordinário Trabalhista, TRT-1, de relatoria do desembargador Flávio Ernesto Rodrigues Silva, Décima Turma, 2020), em que a questão

silenciamento está conectado com o racismo institucional presente no judiciário brasileiro, assim como, de forma mais ampla, com as práticas recorrentes do sistema de justiça como um todo. Sobre esse aspecto, pode-se trazer à reflexão as seguintes considerações de Flauzina e Thula Pires:

As discussões hegemônicas sobre a atuação do Judiciário como ator político central na articulação com o Executivo e o Legislativo, assim como o papel por ele desempenhado na sustentação do Estado brasileiro, costumam tomar a Constituição de 1988 como marco temporal de análise, por supostamente ter criado condições institucionais mais favoráveis ao ativismo judicial. Partimos da hipótese de que com esse marco temporal perdemos a oportunidade de pôr em evidência como o Judiciário tem historicamente atuado enquanto um poder político e, por consequência, de analisar de que maneira o sistema de justiça tem tratado cidadãos de classes sociais, gênero, raça, sexualidade e etnias distintas em nossa sociedade (FLAUZINA; PIRES, 2020).

Essa crítica é muito importante, uma vez que vai de encontro com a postura, muitas das vezes, esperada ou desejada pelo judiciário. Assim, é crucial entendermos e estarmos atentos para o fato de que as decisões, silêncios ou não promoção de acessos à justiça não são neutros, considerando que são atos carregados de premissas e conteúdos políticos. Nesse sentido, Harris (2002) destaca que a Teoria Crítica da Raça busca “expor o papel do Direito em manter e legitimar o injusto status quo” (HARRIS, 2002 *apud* LYRIO; PIRES, 2013, p. 02). Isso está conectado não apenas com a legislação, mas também com a aplicação e as interpretações efetivadas pela institucionalidade trabalhista. Nesse sentido, Thula Pires e Caroline Lyrio realizam importante reflexão:

Legislações, ainda que tenham o objetivo de promover a igualdade racial, não são efetivas se produzidas, lidas e aplicadas a partir de mitos como o da democracia racial, da meritocracia, da neutralidade do direito, entre outros. Por óbvio, o enfrentamento ao racismo deve romper com discursos que legitimam as desigualdades raciais e mantém intactas as bases de uma realidade que desumaniza e estabelece entre homens e mulheres uma escala gradativa e sectária de cidadania, por absoluta cegueira à cor e à realidade (LYRIO; PIRES, 2013- p. 06).

Pode-se constatar que há um abismo entre a igualdade jurídico-formal positivada nas normas do território e a realidade na prática das condições de vida da população negra, assim como na promoção de equidade racial e efetivação dos direitos fundamentais. São exemplos disso: as violações aos direitos humanos de apenados, a dificuldade do pleno e efetivo acesso à justiça para grupos vulneráveis, o *modus operandi* do sistema de justiça. Em muitas dimensões,

foi toda voltada para a segurança pública, sem abordar em nenhum momento as agressões também racistas que o empregado sofreu além dessa, sem o devido auxílio do empregador, pelo menos psicológico.

trata-se de lógica coercitiva, seletiva e violenta direcionada aos negros, ou seja, opera-se a necropolítica no Brasil. Dentro dessa perspectiva, Achille Mbembe aponta um entendimento político que nos fornece uma reflexão pertinente a respeito:

Minha preocupação é com aquelas formas de soberania cujo projeto central não é a luta pela autonomia, mas a instrumentalização generalizada da existência humana e a destruição material de corpos e populações”. Tais formas de soberania estão longe de ser um pedaço de insanidade prodigiosa ou uma expressão de alguma ruptura entre os impulsos e interesses do corpo e mente. De fato, tal como os campos da morte, são elas que constituem o *nomos* do espaço político em que vivemos. (MBEMBE, 2020, p. 10).

Seguindo a linha de raciocínio, é importante registrar que as violências ligadas à questão racial são diversas, e suas razões multifatoriais, uma vez que o Brasil se constitui como uma sociedade marcada pelos privilégios, pelo racismo e pelo desrespeito aos povos originários. Percebe-se que a violência em razão da raça não é gratuita, pois está inserida dentro de uma lógica de dominação e ganância de grupos minoritários privilegiados, restando subalternos os negros, e, sobretudo, as mulheres negras. E, sob tais aspectos, o Estado brasileiro não se utiliza dos mecanismos disponíveis para quebrar a lógica de desigualdade racial do país (WERNECK, 2010).

2.2. Formação e relação entre trabalhadores e empregadores no Brasil

Intenta-se com o presente tópico discorrer a respeito da formação dos trabalhadores e empregadores do Brasil, apontando as disparidades históricas inseridas dentro dessas relações laborais, de forma não exaustiva, com enfoque em debates raciais. Busca-se, assim, apresentar as problemáticas que envolvem a relação entre capital e trabalho, com ênfase na realidade da população negra e com ponderações sobre gênero e classe.

Aponta-se, inicialmente, que a escravidão foi um modo de exploração naturalizado no Brasil¹⁶. Estima-se que um terço da população era composta por pessoas escravizadas, cujo número na época era de dois milhões e quinhentos mil africanos. A grande maioria desses realizava trabalhos agrícolas, mas também trabalhavam nas cidades, principalmente no transporte de mercadorias e pessoas, os quais eram conhecidos como escravos de ganho - “os ganhadores”. É válido ponderar, dentro disso, que alguns autores não abordam a existência da

¹⁶ Assim como é naturalizado o genocídio da população negra atualmente.

regulação do Direito do Trabalho no período escravocrata, tal como existe hoje, o que, de fato, não havia. Conquanto, existia um direito de regulamentação do trabalho no período da escravidão, o qual consistia na regulação das relações de escravidão, a qual foi em um sentido amplo uma forma legal de exploração do trabalho (REIS, 2019).

Apesar do fim legal da escravização de pessoas, sabe-se que ainda há uma quantidade expressiva de indivíduos sob regime de escravidão contemporânea e exploração do trabalho, sobretudo pessoas negras. Isso se deve aos resquícios do período da escravidão colonial, os quais são funcionalizados aos interesses do sistema capitalista, que utiliza a mão-de-obra negra para realizar manobras socioeconômicas de desvalorização e de intensificação do trabalho nas relações laborais (ALMEIDA, 2018). Ademais, dentro de relações assimétricas, tal como a relação de emprego, quando a lei ou o poder judiciário não atuam, o empregador tem a possibilidade de exercer suas vontades sem preconizar direitos mínimos ao trabalhador, visando maximizar seus lucros. Desse modo, é necessário regular a relação entre capital e trabalho e, substancialmente, colocar limites ao poder diretivo do empregador¹⁷.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção n.º. 181, tem como um de seus princípios que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria. Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o trabalhador não pode ser considerado uma mercadoria ou, até mesmo, um objeto - coisificação do ser, devido ao princípio da não mercantilização do trabalho trazido pela convenção acima e os preceitos constitucionais.

Assim, a escravização de pessoas não foi mantida, mas as condições de trabalho e de vida análogas à escravidão permaneceram sobre a população negra. Isso pode ser observado, por exemplo, na situação atual dos entregadores de aplicativos, os quais trabalham em estado de extrema exploração e falta de garantia de direitos. A esse respeito, o Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região possui uma decisão que foi um marco no Rio de Janeiro em relação ao

¹⁷ Conforme assevera o doutrinador Godinho Delgado (2019), “O Direito do Trabalho, entretanto, como se sabe, desde seu surgimento afirmou-se como o grande contraponto às prerrogativas do poder empregatício. Com suas regras, princípios e institutos consolidou, nos últimos 150 anos, no Ocidente, significativa barreira — ou pelo menos atenuação — ao antes incontrastável exercício desse poder no mundo laborativo. Com a Constituição de 1988 nova barreira ou atenuação despontou com indissimulável vigor: o universo dos direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho” (DELGADO, 2019).

reconhecimento de vínculo entre a Uber e seu motorista ¹⁸. Além disso, na cidade do Rio de Janeiro, a título de exemplo, é notória a presença massiva de pessoas negras atuando nessa modalidade de trabalho precário, o que não é uma mera coincidência.

É possível, inclusive, traçar um paralelo entre o trabalho de ganho e o trabalho desenvolvido pelos entregadores de plataformas. Os documentários “Alforria e Escravos de Ganho”¹⁹ e “Vidas Entregues”²⁰ mostram condições e relações de trabalho em dois períodos diferentes da história do Brasil. O primeiro situado no século XIX, retratando os trabalhadores conhecidos como ganhadores no período escravista, e o segundo no século XXI, abordando as circunstâncias enfrentadas pelos trabalhadores de aplicativos de entrega (Ifood, Rappi e Uber eats) nos dias de hoje. Apesar de suas especificidades, estes possuem diversas similitudes, tendo em vista que há uma perpetuação da desvalorização do trabalho manual e das desigualdades e opressões sociais no país, principalmente, sobre aqueles que as sofrem de forma interseccional, por conta da raça, classe e gênero. Isto é, a maior parte do montante ficava com os senhores de engenho e, hoje, com os proprietários destas plataformas, aproveitando-se da necessidade do trabalhador de ter meios para sua sobrevivência, devido à hipossuficiência e à vulnerabilidade (CARELLI, OLIVEIRA, 2021).

Este paralelo entre entregadores de plataforma e ganhadores é possível em razão do trabalho realizado – o de transporte de pessoas, objetos e alimentos; e da exploração do trabalho, por meio do recebimento de uma parcela mínima do valor pago pelo serviço.

Neste cenário, os documentários expõem a situação de trabalhadores que sofrem uma exploração, precarização e invisibilização histórica do trabalho. Ao observá-los, com criticidade, pode-se refletir sobre a elevada importância do direito do trabalho e sua devida regulação, no sentido de fornecer condições de trabalho pautadas na dignidade da pessoa humana, em consonância ao artigo. 1º, inciso III da CRFB/88, retirando o trabalhador da objetificação e servidão que atinge inúmeros trabalhadores até a atualidade.

¹⁸ Para mais informações, acessar notícia do “Conjur” com acórdão na íntegra ao final. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-04/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre-motoristas-uber>. Acesso em 03, jun, 2022.

¹⁹ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Rii2IOQPuyo>. Acesso em 03 set. 2020.

²⁰ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c>. Acesso em 11 out. 2020.

Além disso, pode-se realizar outro paralelo entre estes trabalhadores, ligado à resistência e às opressões por meio da greve. Em “Vidas Entregues”, os entrevistados apresentaram as dificuldades que enfrentam neste setor tão precarizado e sem a devida regulamentação, havendo relatos que exploram a greve dos entregadores que teve como pauta as melhorias nas condições de trabalho e de pagamento. Em sentido próximo, os ganhadores também realizaram uma greve - João José Reis aborda em seu livro, “Ganhadores - A Greve Negra de 1857 na Bahia”, e aponta que esta foi a primeira movimentação de greve no Brasil, uma vez que paralisou por completo um setor estatal da economia urbana (REIS, 2019). Esta greve foi em um local e período específico, mas diz muito sobre as relações e opressões raciais e sociais do Brasil atual, visto que estes trabalhadores de aplicativos são, em sua maioria, negros e pobres.

Nesse percurso histórico, a escravidão gerou muita riqueza econômica para o país, a qual ficou concentrada nas mãos de poucos. Tal concentração influencia até hoje a estruturação do mercado de trabalho, onde a maioria dos empregadores são brancos e os trabalhadores são não-brancos. Há dados do IBGE sobre isso, na Síntese dos Indicadores Sociais do Mercado de Trabalho de 2021, tais dados expõem maior proporção de pessoas negras na posição de empregados e trabalhadores domésticos sem carteira assinada, além de trabalhadores autônomos não contribuintes com a previdência social (IBGE, 2021). Como nos ensina a autora Cristiane Sabino, é necessário observar a dinâmica histórica do capitalismo para a compreensão da formação racial da classe trabalhadora brasileira: (SOUZA, 2020). E, para mais, isso ocorre, também, em razão da sistemática histórica do capitalismo. Sobre isso reflete Cristiane Luíza Sabino que:

Indagar as manifestações concretas e as tendências históricas das relações sociais sob o capitalismo, hoje, requer conhecer sua estrutura de reprodução e, para tanto, é necessário reconhecer os elementos que lhes são fundantes; indagar os processos históricos sob os quais se constituíram. Não se trata de um historicismo, ou de buscar no passado as explicações para o presente, trata-se de descobrir os fios conectores passado-presente, que não foram superados pelas transformações históricas, antes, são revigorados por essas, à medida que se movimentam sobre contradições tornadas perenes por elas mesmas (SOUZA, 2020, P. 27).

Há uma perpetuação da visão do negro como inferior, como subalterno, fazendo tal dominação parte do racismo estrutural (ALMEIDA, 2018). Nesse contexto, é válido destacar, por sua vez, a maneira como a legislação desconsiderou por anos o trabalho doméstico, e

quando a fez, deixou de o equipar da devida forma. O trabalho doméstico é realizado em sua maioria por mulheres negras, as quais são obrigadas, em muitos trabalhos, a frequentar apenas as áreas de serviço, tal como o elevador de serviço, a título de exemplo. Há, também, a problemática de dormirem em quartos que possuem condições desumanas, até mesmo sem o mínimo de ventilação, em razão do tamanho e da ausência de janelas²¹.

Nesse sentido, tal tratamento diferenciado pode-se relaciona à mentalidade de que os negros historicamente, sobretudo por conta da escravidão, laboram em atividades que possuem um imenso desvalor social. Por outro lado, o trabalho intelectual é hipervalorizado, em detrimento do manual e essa desvalorização e preconceito não estão de acordo com os ditames constitucionais, visto que na CRFB/88 consta um dispositivo que veda tal ato:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988).

Além disso, tal determinação também consta na CLT, no parágrafo único do Artigo 3º desta lei, qual seja:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Sob outro prisma, podemos analisar que mesmo não havendo um sistema de castas, tal como o Indiano, em que há uma determinação política, social e cultural delimitando qual será sua função na sociedade, no Brasil há um sistema que atua de forma similar, com base no racismo estrutural e velado. Isso considerando que, socialmente, muitas famílias negras se encontram em ciclos de pobreza e exploração do trabalho que perpassam gerações. Nessa linha, políticas públicas de inclusão social do negro nas faculdades e concursos públicos através das cotas, bem como de programas voltados para negros²², são de extrema importância para quebra desses ciclos viciosos de desigualdade sociorracial.

²¹ Para complementar o debate a respeito disso, recomenda-se ler o livro "Eu, empregada doméstica: a senzala moderna é o quartinho da empregada", da rapper Preta-Rara (2020).

²² Como o trainee só para negros do Magazine Luiza, que será melhor discutido posteriormente n presente monografia.

No tocante ao entrelaçamento do direito do trabalho e das ciências criminais, isso pode ser demonstrado, a título de exemplo, por meio do uso da atividade trabalho como um definidor de cidadania ou criminalidade, o enquadrando, assim como em outros aspectos da vida, em uma sociedade racista. Dessa forma, é válido lembrar da contravenção penal pelo ato de vadiagem, a qual foi criada através de decreto, em 1941 e, apesar de ser pouco aplicada, tem vigência até hoje. Vale dizer que esta contravenção foi aplicada à vida de muitos negros em tempos mais remotos. Sobre isso, informa-se que, há uma proposta²³ de sua retirada do rol de contravenções, todavia, só a sua criação e existência já demonstram o seu caráter punitivo seletivo e racista.

As desigualdades sociorraciais refletem no mundo do trabalho, na composição do desemprego, no trabalho informal, na rotatividade do mercado e na sujeição a violações de direitos. Atualmente, a adoção de uma política ultraliberal pelo governo federal e de uma racionalidade de exceção fazendo com que os trabalhadores sofram uma precarização laboral ainda mais acentuada, obstando o acesso destes aos direitos fundamentais na seara trabalhista. Essa realidade foi acentuada pela Pandemia da COVID-19 (VERSANI, 2022).

Reafirma-se, portanto, a importância de um princípio basilar do direito do trabalho, o da Proteção ao Trabalhador, o qual, conforme conceitua o doutrinador Godinho Delgado:

Princípio da Proteção — Informa este princípio que no Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 234)..

Tal proteção ao trabalhador é apresentada em um artigo produzido por Sayonara Grillo e Luis Eduardo Figueira (2012) sobre a doutrina trabalhista, sendo abordada a questão do Princípio da Proteção no Direito do Trabalho de forma geral e a instrumentalização de tais ideais, além de apresentar quais são as disputas doutrinárias sobre esse tema, Desse modo, torna-se importante disputar o sentido e o alcance do princípio da proteção, opondo-se às tentativas de esvaziamento e de redução desse princípio basilar (FIGUEIRA e SILVA, 2012).

²³ Informação disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/845847-proposta-retira-vadiagem-da-lei-de-contravencoes-penais>. Acesso em

A partir disso, é interessante articular a aplicação desse princípio com maior acento ao trabalhares negros, tendo em vista a sua alta vulnerabilidade. Assim, garantir esse direito caminha no sentido de prover à população negra inclusão nos diversos campos do mercado de trabalho, além de tutelar a dignidade de trabalho ao exercer as suas atividades laborais, bem como justiça social e retificação jurídica de desigualdades - caso esses direitos sejam negados. Tendo em vista que “o princípio se articula com o sentido da legislação trabalhista. E o sentido do Trabalho é o nivelamento das desigualdades” (FIGUEIRA e SILVA, 2012, p. 3017).

Nesse contexto, vale dizer que os direitos conquistados pelos trabalhadores, e os específicos ligados à população negra, fazem parte das lutas travadas por esses para adquirir tal direito, assim como sua permanência e consubstanciação de justiça social. Esse processo de construção do direito envolve também as interpretações concedidas aos dispositivos e a aplicação efetivamente feita, isto é, envolve a hermenêutica jurídica. Sobre essa perspectiva, observa-se que o Direito do Trabalho possui uma ambivalência, a qual atende tanto os empregadores quanto os trabalhadores dentro das relações laborais. Tal dicotomia, é explicada por Renata Versiani (2022):

Por um lado, a dimensão de auxiliar na manutenção das condições materiais de reprodução e de acumulação do capital, garantindo e legitimando as bases para a exploração do trabalho nos marcos capitalistas. Por outro lado, a direção de garantir a proteção aos/às trabalhadores/as em patamares mínimos civilizatórios e, para isso, o acesso efetivo do/a trabalhador/a ao Judiciário Trabalhista, buscando corrigir a assimetria estrutural entre as partes do processo e das relações de trabalho e retificar, pelo menos em parte, as enormes distorções econômicas e sociais geradas pela dinâmica capitalista (GODINHO, 2018; PLÁ RODRIGUEZ, 2000). Nesse aspecto, vincula-se a uma perspectiva de desmercantilização do trabalho humano. (VERSIANI, 2022, p. 03).

Para compreender essas ambivalências, Maria Aparecida Silva Bento, psicóloga e ativista, aborda em seus estudos, sobre raça e branquitude, os conceitos de pacto da branquitude e pacto narcísico²⁴, os quais denotam que há um pacto não verbalizado e firmado (combinado), mas que existe tacitamente e de forma muito consolidada entre pessoas e instituições. A partir destes pactos, são inseridos, majoritariamente, homens e brancos nos espaços de poder e de decisão no país, sob lógicas meritocráticas (BENTO, 2002).

²⁴ Isto é, um pacto não escrito (velado) entre os brancos, que garante a perpetuação de seus privilégios sob a negativa de enfrentamento dos problemas raciais (BENTO, 2002).

A autora levanta o questionamento e realiza reflexões no sentido de questionar o papel da branquitude na manutenção da ausência de equidade racial no Brasil e na exclusão dos demais grupos não-hegemônicos, em especial, na esfera pública, nas universidades e no mercado de trabalho. Desta feita, a autora aduz que há, dentro dessa lógica, um pacto firmado entre a branquitude para perpetuar a desigualdade racial, através de uma lógica de dominação inserida em um sistema que atua para a sua autopreservação, visando a permanência de indivíduos brancos em espaços de poder (BENTO, 2002).

É preciso, portanto, como insurge Bento, que tal pacto seja exposto e que esse predomínio de hierarquização das relações sociais, conforme essa lógica perversa, seja quebrado (BENTO, 2002). Tal sistemática está sendo desnudada há anos, por vários autores, por meio dos dados e diferentes reflexões realizadas, tais como: Almeida (2018) e Lélia Gonzalez (1982). Essa escritora e ativista já trazia diversos debates sobre raça e gênero antes da CRFB/88, articulada ao movimento negro. Assim, destacou que:

Esse perfil de desigualdades raciais não é um simples legado do passado; ele é perpetuado pela estrutura desigual de oportunidades sociais a que brancos e negros estão expostos no presente. Os negros sofrem uma desvantagem competitiva em todas as etapas do processo de mobilidade social individual. Suas possibilidades de escapar às limitações de uma posição social baixa são menores que a dos brancos da mesma origem social, assim como são maiores as dificuldades para manter as posições já conquistadas. Dada essa situação de fato, parece muito pouco provável que o ideal da igualdade racial seja atingido através de um mecanismo calcado no mercado, isto é, o processo de mobilidade social individual. (GONZALEZ e HASENBALG, 1982, p. 99).

Nota-se o quanto o Brasil possui um longo caminho para combater, de fato, a desigualdade racial. Todavia, como cunhou Fernanda Carneiro, “nossos passos vêm de longe”, ou seja, os passos do povo negro na luta para a conquista do bem viver estão sendo trilhados há mais de 400 anos contra as lógicas estruturantes racistas, em cada período à sua maneira e de acordo com suas possibilidades e não irão cessar.

Tendo isso em consideração, demonstra-se extremamente necessário e relevante falar sobre o racismo e suas consequências, sobretudo na esfera laboral, a qual afeta diretamente a subsistência do indivíduo e de sua família dentro de uma sociedade capitalista, e que, atualmente, vive sob a égide de políticas neoliberais. Tais disparidades estão demonstradas de forma evidente e explicativa, a partir de estudos do IBGE, de acordo com o quadro ilustrativo a seguir:

Figura 01 - informativo IBGE focalizado nas desigualdades sociais por cor ou raça



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais²⁵.

Os dados acima do IBGE denotam que a população negra brasileira, composta por pretos mais pardos, encontra-se sobre grave vulnerabilidade social, quando comparada aos brancos. Haja vista que, conforme o gráfico, os brancos ocupam a maior taxa: I) dos cargos gerenciais no mercado de trabalho; II) da representação política; e III) de distribuição de renda. Já os negros possuem a maior taxa nos indicadores: I) de subutilização; II) de violência por homicídios por 100 mil jovens; e III) de taxa de analfabetismo.

Com efeito, os negros ocupam 29,9% dos cargos gerenciais no mercado de trabalho, enquanto os brancos perfazem o percentual de 68,6%. Além disso, outros dados da Síntese de Indicadores Sociais revelam que no ano de 2020 a população branca ganhava, em média, 73,3% mais do que a população negra. E, sobre a taxa de desocupação, por sua vez, em 2020, as taxas foram de 15,9% para negros contra 11,1% para brancos. Há algumas iniciativas empresariais para lidar com a questão racial no mercado de trabalho. Um exemplo é o Programa de Trainee do Magazine Luiza²⁶, e outros projetos de Inclusão e Diversidade.

Apesar disso, sobre o Trainee do Magazine Luiza, podemos realizar uma observação pertinente à discussão da presente monografia, realizando uma ligação desse fato ao judiciário brasileiro e suas questões que dialogam com os preconceitos e problemas sociais como um todo, uma vez que os seus atores estão inseridos na sociedade, reproduzindo, de certa forma, suas lógicas e ideologias predominantes. Sobre isso, uma Juíza do Trabalho disse que era um ato de

²⁵ Conforme dados de desigualdades sociais por cor ou raça do IBGE. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 15, jun, 2022.

²⁶ Programa de trainee só para negros da empresa Magazine Luiza. Disponível em: <https://sejatraineer.com.br/trainee-magalu-2021-abre-vagas-exclusivas-para-negros/>. Acesso em 07, jan. 2022.

discriminação a existência de um programa de trainee só para negros²⁷, tal qual o da empresa Magalu. Como esse caso foi de grande repercussão à época, além de dialogar com a temática do trabalho, vamos realizar algumas pontuações sobre o caso.

Nesse acontecimento, ocorrido em 19/09/2020, a empresa Magazine Luiza abriu inscrições para o primeiro programa de trainee voltado apenas para pessoas negras no Brasil²⁸. Tal ato foi extremamente positivo em um país que possui uma dívida socio-histórica para com os negros e considerando que a desigualdade racial faz parte do mundo corporativo que em geral a reproduz. O perfil da maioria das grandes empresas não é diverso racialmente, não havendo pessoas não-brancas na maioria dos cargos de poder e de liderança, devido aos entraves financeiros, de acesso à educação por meio de boas instituições de ensino e do racismo estrutural, que acaba por colocar os negros em uma posição de desvantagem inclusive nos processos seletivos.

Nesse caso, a Magazine Luiza atuou no sentido de diminuir disparidades socioeconômicas e raciais, atuando de forma a reduzir as discriminações. Essa grande varejista aduziu, ainda, que criou o projeto com o objetivo de se encontrar com os movimentos sociais e atos por diversidade e inclusão, afirmando que, “o objetivo é trazer mais diversidade racial para os cargos de liderança da companhia, recrutando universitários e recém-formados de todo Brasil, no início da vida profissional”. Além disso, é apontado pela empresa que há no seu quadro de funcionários 53% de pretos e pardos, mas que em cargos de liderança essa porcentagem reduz para a 16%, evidenciando, assim, a necessidade de oferecer oportunidades, visando com o programa aumentar a presença dos negros em posições de liderança dentro da empresa.

Além disso, existem programas voltados para pessoas negras nos entes públicos. Como exemplo, cita-se o projeto Afro Presença da coordenação do Ministério Público do Trabalho de São Paulo. O projeto Entende-se que estes projetos estão inseridos na luta antirracista, pois, como afirmou Sueli Carneiro em uma entrevista fornecida ao Podcast “Mano a Mano”, do

²⁷ Notícia a respeito da afirmação da juíza do trabalho. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/discriminacao-inadmissivel-escreve-juiza-do-trabalho-sobre-trainee-para-negros/>. Acesso em 29 abr. 2022

²⁸ Disponível em: <https://sejatraine.com.br/trainee-magalu-2021-abre-vagas-exclusivas-para-negros/>. Acesso em 29 abr. 2022.

rapper brasileiro Mano Brow, disponível na plataforma *Spotify*, “não basta não ser racista, é preciso ser antirracista”²⁹.

Sobre o acesso de trabalhadores negros e negras aos cargos de direção, é exemplificativo o perfil dos componentes da cúpula do poder judiciário no Brasil. De acordo com dados do Relatório de negros e negras no Poder Judiciário, há em atividade a presença de 2.229 magistrados/as negros, em contrapartida constam 15.129 magistrados/as brancos. Essa conformação não ocorre apenas em função de problemas restritos à questão racial, mas por conta da intersecção deste com questões socioeconômicas, bem como de estruturação dos concursos públicos. Tal temática foi discutida no ano de 2020 pelo judiciário, através do Seminário de Combate à Discriminação Racial do Conselho Nacional de Justiça, na esfera da Resolução nº 108/2020 do CNJ. Essa discussão se deu em um contexto de elevado debate do movimento antirracista, o qual teve um ápice à época, inicialmente com o assassinato de George Floyd nos Estados Unidos e posteriores mobilizações do movimento *black lives matter* - com consequentes manifestações de movimentos sociais, nas ruas e em redes digitais.

É válido acrescentar, por fim, que as problemáticas apresentadas ocorrem no Brasil em razão da perpetuação de privilégios, dominação e poderes históricos, políticos, econômicos e ideológicos, que fazem parte do âmago do racismo estrutural (ALMEIDA, 2018). É possível inserir dentro desse quadro a falta de efetivação das políticas públicas voltadas à promoção da equidade racial e social - tanto no âmbito público como no privado -, e da devida aplicação da legislação antidiscriminatória existente³⁰.

Dessa forma, a atuação consistente do Direito e da Justiça do Trabalho se faz necessária, visando trazer o direito à proteção do trabalhador, o qual deve ser garantido por um judiciário atuante e que exerça a hermenêutica jurídica com atenção às particularidades do nosso país, percebendo, discutindo e combatendo o racismo e a discriminação racial. Isto porque, como trouxe o professor Adilson Moreira em sua fala no Seminário sobre questões Raciais no Judiciário do CNJ em 2020, se faz necessário adotar conteúdo específico sobre o direito

²⁹Link da entrevista disponível em:

<https://open.spotify.com/episode/2eTloWb3Nrjmog0RkUnCPr?si=Yr5YRJRoTlqlsTL9mflTg>. Acesso em 28 mai. 2022.

³⁰ No tocante à efetivação, a título de exemplo, tem-se o combate às fraudes nos concursos públicos e processos seletivos das universidades.

antidiscriminatório, pois “Os operadores do direito precisam saber o que é a discriminação direta, indireta, estrutural, interseccional, organizacional” (CNJ, 2020, p. 39).

2.3. Trabalho, desigualdades e opressões interseccionais no contexto da pandemia de covid-19

Com essa seção, pretende-se realizar alguns apontamentos sobre trabalho, desigualdades e opressões interseccionais no contexto da Pandemia de Covid-19. Nessa toada, em um primeiro momento, é necessário observar que a população negra brasileira, por razões sócio históricas, se encontra em condição de vulnerabilidade social e se expõe com maior frequência às violências. Dados do IPEA informam que houve uma preponderância de inatividade laboral entre mulheres, negros e jovens no país com a Pandemia de COVID-19, e que a crise social e de saúde vivida em 2020 mitigou as oportunidades de ocupações de emprego para essa parcela populacional³¹.

É importante, pois, refletir sobre as desigualdades e seus reflexos no âmbito laboral dentro do período da Pandemia da Covid-19, a qual, a qual vitimou quase 700 mil pessoas no Brasil³², no período de fechamento deste trabalho, fora os casos de subnotificação.

É válido, nesse passo, trazer à discussão os desafios enfrentados por diversos trabalhadores durante o momento mais crítico dessa Pandemia, qual seja, o da pré-vacinação com o período de imunização completa ainda não realizado, de primeira e segunda dose. Nesse momento, diversas pessoas estavam isoladas em suas casas - as que puderam, tendo em conta que uma parcela considerável da população não teve direito ao isolamento social. Em um cenário de calamidade, as desigualdades e problemáticas sociais e raciais se tornam mais evidentes, ou, até mesmo, são acentuadas.

Desse modo, houve, e ainda há, um impacto em diversas esferas sociais. Assim, seus efeitos atingiram o poder público e privado, e exigiram rearranjos nas instituições, tanto técnicos quanto laborais. Dentro da dinâmica dos tribunais, por exemplo, as audiências³³, que

³¹ IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38412&catid=10&Itemid=9. Acesso em 10/06/2022.

³² Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 27, jun. 2022.

³³ A respeito dessa questão, cabe mostrar a reflexão realizada por Varela sobre a desigualdade de acesso à tecnologia, qual seja a internet, com destaque para o período pandêmico: “A intermediação da tecnologia acentua

fazem parte do cotidiano judiciário - bem como, propiciam uma maior proximidade das partes com o magistrado, conferindo simplificação e oralidade à Justiça do Trabalho (VERSIANI, 2022), tiveram que ocorrer de forma remota (on-line). Situação que, na esfera do trabalho e lidando com pessoas em situação de alta vulnerabilidade, pode ter dificultado as oportunidades de plena participação processual. E, nesse sentido, como abordado pela presente pesquisa, a audiência e o uso do depoimento testemunhal foram os principais meios de prova utilizados nos casos de racismo e discriminações raciais coletados. Evidencia-se, assim, a sua grande importância para o deslinde e decisão dos dissídios sobre a matéria desses casos.

Sob uma perspectiva interseccional, certos grupos sociais são atingidos por um controle social e pelo desrespeito aos Direitos Humanos de forma pluridimensional, tendo em conta as opressões históricas e estruturais de raça, classe e gênero. Um triste exemplo disso é o fato de a maioria das mulheres grávidas contaminadas, bem como vitimadas pela COVID-19, ser de mulheres negras, o que nos mostra o quanto a pandemia expressa o que já existe. Esse cenário já ocorria no Brasil, sendo uma consequência do racismo estrutural - conceito que será abordado de forma mais aprofundada no capítulo seguinte³⁴. Essa questão dialoga com os apontamentos e reivindicações realizados pela médica, professora e ativista Jurema Werneck a respeito do Racismo Institucional, Sistema Único de Saúde, Direitos Humanos e a saúde da mulher negra no Brasil³⁵.

as desigualdades e assimetrias entre as partes do processo, havendo uma enorme diferença de acesso aos meios e instrumentos tecnológicos que viabilizam a participação e a produção dos atos processuais para os sujeitos dos conflitos laborais. É certo que a disponibilidade e a mobilização adequada da tecnologia dependem da condição socioeconômica e da existência de recursos financeiros e educacionais. Os dados da PNAD Contínua TIC 2018 (IBGE), publicada em 2020 em referência ao ano de 2018, demonstram que mais de 20% dos domicílios brasileiros não utilizam a internet, ou seja, 79,1% utilizam a internet enquanto quase 15.000 domicílios não possuem acesso à internet. Esse percentual é consideravelmente maior nas áreas rurais, onde 50,8% dos domicílios não utilizam a internet. O rendimento médio per capita daqueles em que se utiliza a internet é o dobro do rendimento dos que não utilizam. No mesmo sentido, as razões apontadas para o não acesso à internet são: falta de interesse, custo elevado dos serviços ou falta de conhecimento digital (ninguém no domicílio sabe usar a internet). São dados que revelam a exclusão digital em relação direta com a situação socioeconômica, o que se torna mais relevante no contexto pandêmico, vez que houve a redução da renda e da capacidade econômica e o aumento da vulnerabilidade social. Desse modo, quanto mais vulnerabilizados e sem recursos para a sobrevivência estiverem os/as trabalhadores, menor a possibilidade de possuir recursos financeiros e tecnológicos e de adquirir as competências necessárias para a adequada participação virtual no processo eletrônico” (VERSIANI, 2022, P. 17).

³⁴ Para mais informações sobre mulheres negras em fase de puerpério e gravidez no contexto da pandemia de COVID-19, acessar o site da empresa social sem fins lucrativos “Gênero e número”. Disponível em https://www.generonumero.media/gestantes-negras-covid/?utm_campaign=news_semanal_-_3103&utm_medium=email&utm_source=RD+Station. Acesso em 32, mar, 2022.

³⁵ A autora, por sua vez, reflète que há uma invisibilização da saúde da mulher negra no Brasil, não só pelas instituições, mas também pelos pesquisadores e pesquisadoras do país.

Uma atividade laboral que é fortemente atravessada por opressões interseccionais é o das trabalhadoras domésticas. Estas sofrem violências de gênero, raça e classe de forma sistemática, em razão de distinções advindas do período escravocrata. Tais opressões, no cenário do país, são notadas no tratamento social díspar direcionado às domésticas em seu cotidiano de trabalho, bem como no tratamento diferenciado dispensado pela legislação trabalhista a essa categoria. Embora a legislação tenha estendido direitos a essas trabalhadoras, não os forneceu de maneira isonômica, ao se comparar com os demais obreiros.

É relevante destacar, ainda, que muitas mulheres se afastaram do trabalho na pandemia, haja vista as demandas do cuidado do lar, além de terem sido afetadas pelo desemprego e pela perda de postos de trabalho. Essa situação atravessa mais a vida das mulheres, sobretudo as negras e de classe baixa nesse período, a qual foi agravada no momento de crise (COELHO *et al*, 2021).

Em relação a isso, registre-se o esgotamento das mulheres no trabalho durante a pandemia, uma vez que a desigualdade de gênero foi agravada com tal crise global, ocasionando impactos na esfera profissional e de saúde mental das mulheres. Nesse contexto, nota-se o quanto as atividades ligadas aos cuidados de familiares e das atividades do lar sobrecarregam as mulheres, devido à dupla ou, até mesmo, tripla jornada - carga essa, que, na maioria das vezes, não recai sobre os homens. O estudo aponta que 46% das profissionais relataram estar esgotadas, outras 53% disseram que seus níveis de estresse aumentaram em relação ao ano anterior, além de que 33% precisaram solicitar folga por motivos ligados à saúde mental. Relatou-se, ainda, que essas ocorrências estão mais altas do que há um ano. Há vários dados do IBGE (Síntese dos Indicadores Sociais)³⁶, nesse sentido, tanto no ano de 2020 quanto de 2021.

Outro fator importante que afeta gravemente a vida dos trabalhadores negros, sobretudo a vida das mulheres – devido a divisão sexual do trabalho - é a reflexão sobre o tempo. A autora Bárbara Ferrito, Juíza do TRT1 e mestra em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, trabalha o conceito de “pobreza de tempo”, a partir de reflexões de diferentes teóricas, por exemplo, de Helena Hirata³⁷.

³⁶ Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>, Acesso em 03 jul. 2022

³⁷ Filósofa que trata em suas obras de temas ligados à sociologia do trabalho e as relações de gênero.

A articulação desse conceito, conforme apontado pela autora, reconhece que as mulheres possuem uma maior pobreza de tempo, tendo isso uma forte relação com a raça, devido aos diversos marcadores de vulnerabilidade que atravessam mais fortemente a população negra do país. Isso se deve ao acesso a transportes mais precarizados, gasto maior de tempo no percurso ao trabalho, trabalhos em condições precárias, o que pode resultar em mais atividade laborativa em locais distintos (FERRITO, 2019) como, a título de exemplo, o realizado pelas diaristas.

Dentro desse debate, por fim, impende-se pontuar que o trabalho em regime de home office não foi possibilitado a todos, uma vez que foi garantido, mormente, à população branca e de classe média do país (ANTUNES, 2020). Assim, trabalhos como manicure, cabeleireira, trabalhadora doméstica, entregadores de plataformas digitais³⁸, entre outros, não tiveram a mesma possibilidade de acesso a esse modelo laboral, que possibilitou que muitos brasileiros ficassem em suas casas e em estado de maior segurança.

³⁸ Referente a esses trabalhadores, está havendo uma inovação jurídica, no sentido de reconhecer o vínculo empregatício. Nesse sentido, tem-se uma das decisões pioneiras sobre o tema, proferido pela desembargadora do TRT 1ª R Carina Bicalho, nos autos do processo RO 01008539420195010067 RJ, sétima turma, em 21/07/2021. Ademais, uma decisão mais recente, advinda do TST e de relatoria do Ministro Godinho Delgado, qual seja no “RR-100353- 02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022”.

3. A JUSTIÇA DO TRABALHO e AS DESIGUALDADES RACIAIS

O Anuário de Segurança Pública de 2022 expôs que 78% das mortes violentas no Brasil foram de pessoas negras³⁹ (BRASIL, 2022). Diante desse dado, resta novamente a pergunta realizada por Marielle Franco no ano de 2018: “Quantos mais vão precisar morrer para que essa guerra acabe?”⁴⁰. Guerra, essa, que foi travada contra a população negra desde o período colonial brasileiro e que gera efeitos na sociedade em geral, e particularmente na esfera do trabalho. Isso se dá por meio do não acesso dessa parcela ao emprego digno e bem remunerado, sob condições que respeitem as garantias trabalhistas, estando mais suscetível à ocorrência de discriminações, o que afeta a vida de pessoas negras não apenas no trabalho, mas em sua saúde psicofísica.

Nesse contexto, tem-se que o sistema de justiça brasileiro, sobretudo na área criminal, se insere em um debate histórico de falência e manutenção de desigualdades raciais. Essa situação se desenvolve e perdura de forma proposital⁴¹ (FLAUZINA, 2006), em especial no sistema penal, de acordo com o “seu fracasso aparente e suas silentes vitórias” (BATISTA, 2018. p. 114). Por outro lado, há uma permanência da luta por maior acesso à justiça e respeito aos Direitos Humanos, valendo-se da Carta Magna do país, a qual é a limitadora do processo arbitrário e genocida operado no Brasil, tanto pelo Estado, quanto pelos setores econômicos que lucram com a desigualdade social e racial.

A bem da verdade, traçando um paralelo com a área do trabalho no tocante às disparidades entre negros e brancos, não é coincidência que o dado de mortes violentas acima exposto esteja em consonância com a informação do IPEA que evidencia a discrepância da proporção entre os percentuais de ocupação entre negros e brancos no mercado de trabalho, a qual tinha sido de 2,4 no ano de 2015 e, com a pandemia, teve uma elevação para 5,3 em 2020⁴².

³⁹ Para mais informações, acessar o site do Fórum Nacional de Segurança Pública. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica>. Acesso em 03, jun, 2022.

⁴⁰ Disponível em <https://istoe.com.br/quantos-mais-vaio-precisar-morrer-para-que-essa-guerra-acabe/>. Acesso em 06 de maio de 2022.

⁴¹ Como aponta Ana Flauzina em sua dissertação de mestrado: “O corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro”, em que reflete sobre o histórico de falência do sistema criminal como algo proposital, uma vez que cumpre os propósitos das classes hegemônicas e o genocídio da população negra do Brasil.

⁴² Nesse sentido, acrescenta-se que, conforme dados do IPEA, a taxa de ocupação de negros passou de 55,1 em 2015 para 45,9 em 2020 e entre os brancos essa taxa caiu, uma vez que em 2015 era de 57,5%, e foi para 51,2%, em 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37963. Acesso em 05 jul. 2022

Nesse sentido, conforme “Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra”, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Econômico (DIEESE), do ano de 2021, negros e não-negros inserem-se de formas distintas no mercado de trabalho, com a observação de que tal problema se agravou durante a Pandemia da covid-19⁴³, a qual é facilmente notada ao se observar, no tocante às ocupações (empregos), a quantidade irrisória, ou, em alguns casos, até mesmo, inexistente, de negros ocupando cargos no alto escalão do Poder Executivo, Judiciário⁴⁴ e Legislativo, bem como postos de liderança em grandes empresas.

Desse modo, uma atuação antirracista da Justiça do Trabalho depreenderia um forte potencial de combate à inequidade racial e de ampliação do acesso pleno e efetivo à jurisdição trabalhista. Contudo, é necessária uma abordagem do racismo e suas consequências no mundo do trabalho e no sistema de justiça, com atenção às orientações principiológicas constitucionais, diretrizes e normas ligadas à antidiscriminação, bem como através do diálogo com as demandas dos movimentos negros e demais movimentos sociais antirracistas.

3.1. Acesso à Justiça do Trabalho

Através da presente seção, pretende-se apontar as matrizes principiológicas do direito ao acesso à justiça, principalmente, em relação à esfera trabalhista, a qual, apesar de estar enfrentando fortes retrocessos, trazidos, por exemplo, pela reforma trabalhista, apresenta uma atuação prático-judiciária historicamente conhecida e comprometida, desde a sua origem, com o respeito ao Princípio da Proteção⁴⁵ ao Trabalhador. Nesse passo, cabe mencionar que o Princípio Constitucional do Acesso à Justiça está presente no art. 5º, inciso XXXV da CRFB/88⁴⁶, determinando-se que:

⁴³ Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em 03 jun. 2022

⁴⁴ Tal situação ainda permanece a mesma, como pode-se observar em uma pesquisa rápida da imagem dos magistrados e magistradas no google, ou por meio dos dados apresentados no presente estudo. Ademais, em uma notícia de 2017, o “Justificando” realiza uma crítica à hegemonia dos brancos no alto escalão do judiciário, a partir da exposição e comparação de fotos de desembargadores de alguns tribunais de justiça brasileiros. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/03/30/essas-fotos-de-desembargadores-ilustram-como-meritocracia-premia-homens-brancos/>. Acesso em 14, 03 2022

⁴⁵ O Princípio Protetor está presente nas regras, institutos, princípios e presunções ligadas à hipossuficiência, e em conformidade ao artigo 444, § único da CLT.

⁴⁶ É válido destacar que, a CRFB/88 “ (...) fortaleceu a Justiça do Trabalho e os pilares para a proteção adequada e efetiva do/a trabalhador/a, caminhando na construção do direito fundamental ao trabalho digno no país. No entanto, é importante salientar que o Judiciário Trabalhista, em sua história, mesmo após a Constituição de 1988, foi objeto de inúmeras ações que buscaram modificar sua estrutura e seu modus operandi.”. (VERSIANI, 2022, p. 10).

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: (...) XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; (BRASIL, CRFB/1988).

É cediço que a garantia ao acesso à justiça perante violação de qualquer direito deve ser equânime. Todavia, o pleno acesso não é fornecido a todos os cidadãos de maneira igualitária, visto que multifatores influenciam a não efetivação de tal prerrogativa, os quais serão abordados posteriormente no presente trabalho de maneira não exaustiva.

Desta feita, discutir o acesso à justiça sob o recorte racial é buscar compreender o processo através do qual se entrelaçam igualdade jurídico-formal e desigualdades, de modo a evidenciar empiricamente os obstáculos que são impostos a determinados segmentos sociais na persecução da justiça e na luta por direitos (LYRIO; PIRES, 2013, p. 01). Ressalte-se que a justiça do trabalho possui fundamento constitucional para exercer uma hermenêutica jurídica atenta às questões raciais, posicionando-se de forma enérgica e clara quanto a isso, logicamente, que de acordo com as demandas e possibilidades de atuação. Nesse sentido, convém trazer os ensinamentos do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2021), o qual destaca sobre o sistema judiciário que apresenta o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite em seu Curso de Direito processual do trabalho (2021), o qual destaca, sobre o sistema judiciário que:

Um sistema judiciário eficiente e eficaz deve propiciar a toda pessoa um serviço público essencial: o acesso à justiça. É preciso reconhecer, nesse passo, que a temática do acesso à justiça está intimamente vinculada ao modelo político do Estado e à hermenêutica do direito processual como instrumento de efetivação dos direitos reconhecidos e positivados pelo próprio Estado. Há, pois, estreita relação entre o Estado, a Política, os Direitos Humanos e Fundamentais e o Processo. Assim, em qualquer setor do conhecimento jurídico, o intérprete se depara com as seguintes indagações: quais os valores mais importantes segundo a ideologia política do Estado? Como o Estado-Juiz pode contribuir na promoção da liberdade, igualdade e dignidade das pessoas? Como proteger o meio ambiente (incluindo o do trabalho), o consumidor e os grupos vulneráveis (mulheres, negros, homoafetivos, crianças, idosos, trabalhador escravo, sem-terra e indígenas)? A politização da justiça ou a judicialização da política podem contribuir para a promoção de um sistema juridicamente justo? A constitucionalização do direito processual (incluindo o direito processual do trabalho) pode contribuir para a efetividade do acesso à justiça? As respostas, a nosso ver, exigem reflexão a respeito dos ordenamentos jurídicos (e suas ideologias) à luz dos modelos de Estado e de sociedade (LEITE, 2021, p. 98 - grifos nossos)

Tais questionamentos podem gerar reflexões nos atores dos órgãos de justiça, norteando-os a tomarem as decisões com vista a atender às diretrizes do Estado Democrático

de Direito, o qual, apesar de seus altos e baixos, opera no sentido de promover e fomentar a elaboração e efetivação de políticas públicas voltadas à melhoria da situação de vida de indivíduos mais vulneráveis. Essa atuação corresponde à busca pela efetividade dos direitos humanos de segunda e terceira geração, visando alcançar uma sociedade mais justa, com correções das disparidades sociais e respeito pleno aos direitos fundamentais (LEITE, 2021).

Com efeito, entende-se crucial compreender o sistema judiciário e suas contribuições para a manutenção de atuação dentro das lógicas estruturantes das desigualdades no Brasil⁴⁷. No entanto, tal como aponta Renata Versiani, a Justiça do Trabalho possui certas limitações socioeconômicas. Senão vejamos:

É importante compreender o papel, as possibilidades e os limites da Justiça do Trabalho em um país dependente como o Brasil, isto é, que se insere de maneira subordinada na divisão internacional do trabalho e que possui como um dos pilares de seu padrão de reprodução societário a superexploração da força de trabalho (VERSIANI, 2022, p. 1).

Outrossim, considera-se relevante salientar que os sindicatos também possuem uma forte atuação na garantia do acesso à justiça. Essas organizações são responsáveis, na atual dinâmica prática justrabalhista, pela assistência jurídica integral e gratuita aos trabalhadores e encontram-se em maior contato cotidiano com o trabalhador(a), na medida em que visualizam de forma mais eficaz e presente as demandas existentes por uma categoria, ou incidentes, tais como discriminações de raça e gênero, por exemplo. Desse modo, não se pode deixar de notar que o enfraquecimento dos sindicatos⁴⁸ também significa um enfraquecimento do acesso à justiça e da tutela do trabalhador(a), principalmente se considerarmos a sistemática da assistência gratuita e integral no âmbito trabalhista. Nessa linha, pode-se apontar que a

⁴⁷ Dentro disso, é válido considerar um apontamento de Silvio de Almeida (2018), no sentido de que, no capitalismo, o judiciário atua conforme as lógicas de manutenção desse sistema, o qual é desigual por natureza. Essa questão será melhor trabalhada no capítulo seguinte.

⁴⁸ Principalmente com a chegada da Reforma Trabalhista, e o fim da obrigatoriedade do imposto sindical. Além disso, é válido destacar que, conforme trouxe Varela: “*Para além do controle estatal dos sindicatos, por meio de diferentes mecanismos que impunham o atrelamento das organizações sindicais ao Ministério do Trabalho, e da perseguição política aos movimentos organizados e opositores, o autor Luiz Werneck Vianna ressalta que as elites políticas, a partir de Vargas, não ignoravam que, para manter o fator trabalho sob controle, a pura coerção não bastava, sendo necessária a ideologia do corporativismo para suprir essa carência no nível subjetivo (VIANNA, 1999, p. 188/189). Nessa direção se enquadraria a ideologia varguista sobre a outorga aos/às trabalhadores da legislação social e das normas trabalhistas, como se não houvesse vinculação com as reivindicações dos/as trabalhadores e de suas organizações. Para os porta-vozes estatais, seria obra exclusiva do Estado a legislação social, os grupos profissionais e os sindicatos*” (VIANNA, 1951, 1999, P. 188/189 *apud* VERSIANI, 2022, p. 08).

existência permanente de coletivos de promoção de igualdade e combate ao racismo dentro dos sindicatos é de suma importância, para atender possíveis vítimas de discriminações, bem como fomentar o diálogo e o combate a esses atos nas relações laborais - a título de exemplo há o Coletivo de Igualdade Racial do Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro⁴⁹.

Todavia, vivemos sob um sistema de capitalismo dependente, o qual instrumentaliza os corpos negros para fazer parte de sua base de exploração. Dentro dessa lógica, a reforma trabalhista impactou o acesso à justiça de todos os trabalhadores que estão sob o seu regime. Por conseguinte, pessoas em situação já posta de vulnerabilidade social e violações de direitos são as mais impactadas por essas modalidades de reformas, que visam favorecer o capital, em detrimento do bem-estar social coletivo. Sobre essa reforma, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado expôs em sua obra que:

Acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro (DELGADO, 2019, p. 157).

Ao realizar um breve panorama histórico, trazendo uma análise sobre a política recente, percebe-se que a flexibilização de direitos e a redução da atuação social e econômica do Estado estiveram presentes nas políticas do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, durante o seu governo entre 1995 e 2003, tendo sido adotadas medidas para a precarização das relações de trabalho e para a diminuição da intervenção econômica do Estado, como as privatizações. Na sequência com a ascensão do governo do Partido dos Trabalhadores, tais medidas neoliberais já realizadas foram mantidas, porém, houve um freio ao movimento de tais práticas em âmbito trabalhista e houveram conquistas sociais em outras áreas, porém não da forma mais esperada para um partido de esquerda⁵⁰.

Após um período de relativa estabilidade nessa seara, mas com diversas pressões de setores econômicos houve o Golpe de 2016 e, em seguida, a aprovação abrupta da Lei 13.467/2017, durante o governo de Michel Temer. Com a chegada de um governo de ultradireita em 2019, tais direitos se viram, ainda mais, em risco de sofrer flexibilização e gerar

⁴⁹ Disponível em: <https://secrj.org.br/2020/07/24/post6000/>. Acesso em 07 jan. 2022

⁵⁰ Nesse governo ocorreu um endurecimento das políticas de segurança pública, que restaram por prejudicar a população negra, devido, também, à seletividade penal e encarceramento em massa (CARNEIRO, 2010)

novas precarizações das condições de trabalho⁵¹, as quais impactam o acesso à justiça. Sendo assim, o campo da justiça do trabalho é um local de disputas que vem sofrendo constantes ataques, no sentido de retirar a sua legitimação como um órgão especializado e obstar a sua atuação positiva na tutela dos trabalhadores (VERSIANI, 2022).

Com base nesse quadro, é interessante acrescentar que políticas neoliberais, assim como políticas públicas de austeridade, impactam fortemente a população negra do país, em razão da intersecção de classe e raça (CRENSHAW, 2002). Nesse sentido, até mesmo o FMI já apontou que tais manobras agravam a desigualdade social⁵². Então, podemos nos questionar: por qual razão o Estado e outros atores, que impactam diretamente na adoção de políticas públicas e público-privadas que ocasionam desigualdades, adotam tais medidas?

O direito e o sistema econômico, para tanto, se valem de inúmeros mecanismos, visando a manutenção das hierarquias de gênero, raça e classe, através de suas discriminações diretas e indiretas, as quais compõem a sua estrutura de criação e desenvolvimento (CRENSHAW, 2002). Assim sendo, cabe pontuar, também, que apesar dos limites existentes, a suposta neutralidade do sistema judiciário em alguns casos envolvendo racismo evidencia uma escolha. Como bem observado pela psicóloga e ativista Maria Aparecida Silva Bento, a suposta neutralidade, o silêncio e a omissão são artifícios usados pela branquitude para omitir as opressões direcionadas ao negro, e, dentro dessa posição silente, o branco sente-se à vontade para usufruir de seus privilégios enquanto pessoa branca, bem como atuar dentro da engrenagem de opressões (BENTO, 2002).

Sob outro prisma, abordando o princípio da proteção presente no Direito do Trabalho, o qual corrobora com a garantia ao pleno acesso à justiça, como já explicitado no capítulo anterior, questiona-se: deveria a justiça trabalhista proteger pessoas vulneráveis socialmente de sofrer agressões relacionadas à raça nos espaços laborais, através de decisões que desestimulem

⁵¹ Nesse sentido, pode-se exemplificar tal ânsia por flexibilizações por meio do desejo que o Governo Federal possuía de implementar a Medida Provisória nº 1045/2021, a qual, institui “o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho”. Todavia, tal medida desprotetora dos trabalhadores e trabalhadoras foi derrubada no Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/01/senado-derrubam-p-com-minirreforma-trabalhista>. Acesso em 04, mar. 2022.

⁵² Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2016/05/fmi-diz-que-politicas-neoliberais-aumentaram-desigualdade.html>. Acesso 20 mar, 2022.

tais atos, uma vez que tal posicionamento assumiria um efeito educativo preventivo para demais casos, em razão da devida punição?

Em âmbito constitucional, a respeito do combate às desigualdades raciais, o art. 5º, XLII, dispõe que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”. Nesse passo, após, no Brasil, houve a elaboração e positivação da Lei 7.716/89 - Lei Caó, a qual define o referido crime, vejamos:⁵³

(...) ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Também regulamentou o trecho da Constituição Federal que torna inafiançável e imprescritível o crime de racismo, após dizer que todos são iguais sem discriminação de qualquer natureza (GELEDÉS, 2014).

A seguir, dando continuidade aos diálogos sobre acesso à justiça, desigualdades e debates raciais, segue abaixo tabela com uma compilação do arcabouço legislativo sobre temas de cunho racial e suas disposições, visando simplificar a visualização e possíveis comparações desejadas pelos leitores.

Tabela 01 - Arcabouço legislativo ligado ao combate à discriminação de raça e de promoção de equidade racial (não-exaustivo):

Norma	Disposições
<p>Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)/1969⁵⁴</p>	<p>Art. 1o. Obrigação de respeitar os direitos: 1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita a sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." f) no Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), de 17 de novembro de 1998. "Obrigação de não-discriminação. Os Estados Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.</p>

⁵³ Definição retirada do site Geledés. Disponível em: https://www.geledes.org.br/lei-7-71689-lei-cao-25-anos-combate-ao-racismo/?gclid=Cj0KCQjw6J-SBhCrARIsAH0yMZjWC7Fs304R_9Dz8YTTXnYEPPYSpTcvGuJTOnhIwnNeT0mPY5J3ANsaAIEtEALw_wcB. Acesso em 02, mar./2022.

⁵⁴ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html; Acesso em 12, mar. 2022

<p>Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução n. 2.106-A 000 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965 e ratificada pelo Brasil, em 27 de março de 1968</p>	<p>Considera que, todas as doutrinas de superioridade fundamentadas em diferenças raciais são cientificamente falsas, moralmente condenáveis, socialmente injustas e perigosas, e que não existe justificativa, onde quer que seja, para a discriminação racial, nem na teoria e tampouco na prática</p>
<p>CRFB/88</p>	<p>Art. 3º da CRFB/88 (...) <i>IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.</i> Art. 5º: <i>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: (...) XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;</i></p>
<p>Lei nº 7.716/1989⁵⁵ (Lei Caó)</p>	<p><i>Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.</i></p>
<p>Lei nº 9.029/ 1995⁵⁶</p>	<p>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 Art. 1ª 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.</p>
<p>Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)</p>	<p>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.</p>
<p>Lei nº12.711/2012⁵⁷ - Lei de Cotas nas Universidades e instituições federais de ensino</p>	<p>Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.</p>

⁵⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em 12, mar, 2022

⁵⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em 12, mar., 2022.

⁵⁷ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 12, mar. 2022.

Fonte: legislação do Brasil e da ONU. Elaboração: pela autora

Dentro disso, é válido lembrar que no ano da elaboração deste trabalho, qual seja, o de 2022, haverá a revisão das políticas de cotas nas universidades, após 10 anos de sua implementação, com o advento da Lei 12.711/2012, a qual já foi elencada na tabela acima. Desta feita, possivelmente haverá um embate político e social a respeito. Mesmo em meio a tantos retrocessos, acreditamos, considerando a força dos movimentos negros, que referidos movimentos não permitirão que haja uma revisão e possível retirada dessa política que incluiu diversas pessoas da população que estavam à margem da educação pública e de qualidade há décadas.

Conforme o exposto, a existência dessas leis está conectada com a garantia do acesso pleno à justiça e com o respeito aos direitos humanos em geral. Ao analisar o direito ao acesso à justiça, este não está estritamente ligado à possibilidade de interpor-se uma ação judicial, ou seja, uma reclamação trabalhista, mas sim se atrela à análise da efetividade do acesso a direitos para além da instância judicial. Em outros termos, o acesso à justiça não se limita à esfera processual, e sim relaciona-se a diferentes fatores que dificultam, limitam ou inibem o alcance e a garantia dos direitos, dialogando e gerando impactos no mundo do trabalho, nas dinâmicas ideológicas socioeconômicas e políticas, bem como no acesso à informação. Por conseguinte, situações pré-processuais, como o sentimento de estímulo ou estímulo a certas práticas e a aptidão para reconhecer a violação dos direitos, bem como a hermenêutica jurídica e a dinâmica de funcionamento do judiciário, influenciam a garantia ao acesso efetivo à justiça (VERSIANI, 2022).

O Estado possui meios de combate ao racismo, mas esses precisam ser efetivados. No âmbito da atuação do Judiciário, por meio dos julgados e da jurisprudência, é necessário desestimular certas práticas e atos discriminatórios existentes no mercado de trabalho. O posicionamento da Justiça do Trabalho, através de sua atuação e das interpretações efetivadas, reverbera nos comportamentos de obreiros e de empregadores dentro dessas relações, gerando a possibilidade de contribuição da institucionalidade fora de sua esfera (VERSIANI, 2022). Desta feita, um posicionamento da Justiça trabalhista voltado à não tolerância de discriminações de cunho racial nas relações laborais se enquadra nisso, por meio da adoção de medidas com caráter educativo e preventivo, bem como através do chamamento da temática para a decisão,

propiciando o seu debate demonstrando, assim, que tal discussão é necessária e urgente para que se combata mais incisivamente a inequidade racial.

É válido destacar, portanto, que nos processos em que a temática de cunho discriminatório racial está presente, deve ser preservado o direito de acesso à justiça elencado no art. 5º, inciso XXXV da CF/88, por meio de escuta atenta do ocorrido em depoimentos pessoais do(a) reclamante e das testemunhas, bem como de análise fundamentada das demandas de indenizações por dano moral, a partir de reflexões sobre raça, racismo e relações raciais no âmbito trabalhista, o que condiz com a construção de um ambiente de trabalho digno e livre de discriminações e com os princípios da proteção e da dignidade da pessoa humana. De modo contrário, se o juízo resolve permanecer silente, isso equivale a obstar o acesso do/a trabalhador/a negro/a à prestação jurisdicional justa e eficaz.

Por fim, a respeito de proposições que contribuem com a satisfação de direitos dentro das relações trabalhistas, novos paradigmas, ações e agir devem ser elencados e colocados em prática para haver uma contribuição efetiva na luta antirracista. Nesse sentido, a promoção de estudos sobre raça, gênero, temas lgbtqi+ na atuação jurídica, tal como a existência de questões nas provas dos concursos, bem como, por exemplo, aulas nas escolas da magistratura são necessários, para haver uma inserção de perspectivas de gênero e de raça nas decisões. (CNJ, 2020).

3.2. Justiça do Trabalho e casos recentes envolvendo racismo e discriminação de cunho racial

Este capítulo almeja a análise de dados e informações coletadas na pesquisa empírica. O objetivo é investigar decisões judiciais de processos em sede recursal que envolveram casos de racismo e discriminações raciais dos últimos dois anos, tendo como objeto de estudo principal o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Em articulação com as construções teóricas sobre o tema, pretende-se contribuir, com a análise dessa pequena amostra – que por seus contornos possui limitações para generalização-, para responder à pergunta do problema de pesquisa, qual seja: “como a Justiça do Trabalho tem se posicionado em relação à caracterização do racismo nas relações de trabalho?”

As seções deste capítulo, portanto, pretendem abordar, primeiramente, as considerações iniciais e metodológicas para a pesquisa empírica. Em seguida, expor o posicionamento da

Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro dentro da problemática em xeque, os efeitos de tal entendimento, bem como as possíveis dificuldades existentes no julgamento das demandas, quais foram os atos levados ao tribunal para julgamento e, desses, quais foram considerados racistas. Além disso, há uma breve exposição do perfil interseccional dos atores processuais - partes e magistrados. Por fim, apresenta outras particularidades que dialogam com os dados e informações coletadas na pesquisa.

3.2.1. Considerações metodológicas

O presente trabalho, em função das limitações temporárias e da consequente necessidade de selecionar um tribunal para a pesquisa, escolheu o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região por estar situado no Rio de Janeiro, cidade na qual possuímos moradia e na qual está a UFRJ. Em seguida, na tentativa de identificar os posicionamentos do judiciário trabalhista em casos envolvendo racismo, discriminação, injúria e preconceito racial, optou-se pela análise dos processos em grau recursal. Desse modo, apenas foram consideradas as demandas relacionadas com a temática racial, que foram objeto de recurso.

Para a seleção das decisões, foi utilizado o sistema de busca do sítio eletrônico do TRT da 1ª Região, por meio da inserção das palavras-chave: “discriminação racial”, “desigualdade racial⁵⁸”, “injúria racial”, “ofensa racial”, “preconceito racial” e “racismo”.

Em relação ao período pesquisado, cabe destacar que a escolha do marco temporal da pesquisa era de 10 anos. No entanto, por razões de tempo escasso para a produção da monografia e aprofundamento que a análise qualitativa sobre a temática requer, o escopo foi reduzido para uma amostragem menor, tendo como limitação os últimos 2 anos e meio no TRT 1ª Região. É válido pontuar que a amostragem é reduzida, não havendo possibilidade efetiva para realizar generalizações dos resultados. Todavia, entende-se que é um passo para ponderações mais assertivas sobre a atuação do judiciário trabalhista em temas raciais.

Nesse contexto, através de uma repartição da pesquisa por ano, para propiciar uma visualização das demandas conforme o ano respectivo do marco temporal, foram coletados 88

⁵⁸ Observa-se que não foi encontrado nenhum julgado a partir do uso da palavra-chave “desigualdade racial” na pesquisa do TRT-1. Para a comprovação de tal afirmação, conferir ao final do trabalho os anexos.

processos no TRT-1⁵⁹ (nos anos de 2020 a junho de 2022). Conforme a tabela abaixo, nota-se a disposição dos casos encontrados por ano, conforme as respectivas palavras-chave dentro dos casos selecionados para a análise.

Tabela 02 - número de processos encontrados por ano em cada órgão

Ano	2020	2021	2022
Nº. de processos	36	36	16

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados coletado no TRT-1'

Por meio da leitura dos acórdãos recolhidos, observou-se que, dentre eles, alguns, mesmo com a utilização das palavras-chaves mencionadas, não se enquadravam em discriminações e preconceitos ligados diretamente à raça e/ou cometidos contra pessoas negras. Desse modo, dentre os 88 processos encontrados no total, 52 foram desconsiderados, devido aos seguintes motivos: I) duplicidade; II) não fazerem parte do objeto de pesquisa, III) terem usado o termo⁶⁰ de forma genérica, somente para realizar exemplificações; e IV) não foi possível identificar a discriminação racial ou racismo apenas pelas informações presentes no acórdão. Além disso, sob uma análise interseccional mais ampla de opressões, em relação aos acórdãos descartados, haviam 03 casos de discriminação ligados apenas à homofobia, 01 ligado apenas ao gênero e 03 ligados às pessoas portadoras ou em fase de tratamento em razão de doenças.

Além disso, dentre os acórdãos descartados, percebeu-se que a maioria dos processos se referia a casos de assédio moral cometido contra o empregado. Tais processos, que não possuíam conexão direta com o tema da pesquisa, qual seja racismo e discriminação racial, foram removidos da presente análise. Todavia, dentre estes, há um caso de fraude às cotas raciais no concurso público de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Assim, este processo foi examinado de forma subsidiária. Portanto, dos 88 acórdãos coletados no TRT da 1ª Região, 36 restaram para a análise no presente estudo⁶¹.

⁵⁹ Referente ao TRT 1ª R encontra-se disponível no link: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>.

⁶⁰ A palavra termo refere-se nesse caso às palavras-chave.

⁶¹ Os dados estão disponíveis na seguinte planilha:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/19uv2OTM5ioWRpNCvFyCIZMwynUD7XAaikW79FP0tFeM/edit#gid=524259712>.

Neste cenário, para coletar e organizar as informações que seriam encontradas, optou-se, como instrumento de coleta de dados (DOMINGOS e NEVES, 2007), uma planilha de excel⁶², com divisões por páginas a partir das palavras-chave mencionadas. Sobre esse enquadramento, com base na pergunta guia do trabalho, bem como nas informações pertinentes e nas reflexões efetivadas nos capítulos anteriores, foram formulados indicadores de observação para organização dos dados processuais e dos posicionamentos das decisões.

Desta feita, os tópicos e indicadores utilizados na organização dos dados foram os seguintes⁶³: “I) Nº do processo; II) O caso foi considerado racista ou discriminatório racialmente?; III) Ano do julgamento; IV) Órgão Julgador designado (turmas); V) tipo de Processo (recurso); VI) Ementa; VII) Reclamante/parte autora; VIII) Reclamada/parte ré; IX) Ocupação/cargo/profissão da parte autora; X) Renda/salário da parte autora/perfil socioeconômico; XI) Ocupação/cargo/profissão da pessoa que cometeu o ato de cunho racial; XII) Quesito raça cor do Juiz(a)/ Relator(a)/Redator(a) designado(a); XIII) Gênero da parte autora; XIV) Nível de escolaridade da parte autora; XV) Orientação sexual; XVI) Há interseccionalidade sobre a parte autora? Houve discriminação interseccional no caso? XVII) Caso haja interseccionalidade, qual?; XVIII) Vara de origem; XIX) Gênero da pessoa que praticou o ato de cunho racial; XX) Gênero do Juiz(a)/Relator(a) /Redator(a) designado(a); XXI) Trecho com a presença da temática de cunho racial; XXII) Argumento de defesa do agente da discriminação racial; XXIII) O ato discriminatório foi cometido por empregador (superior)/colega de trabalho/cliente? XXIV) Qual foi o meio de prova usado para a alegação da questão de discriminação racial; XXV) O meio de prova foi levado em consideração? Influenciou o julgamento da demanda? Em caso de uso de testemunha, essa agiu em defesa da suposta vítima da discriminação racial/seu depoimento foi favorável ou desfavorável? XXVI) As questões ligadas à perspectiva de raça afetaram a hermenêutica jurídica? Qual foi o posicionamento/entendimento? XXVII) Quais atos foram considerados pela JT como discriminatórios racialmente? XXVIII) Quais atos não foram considerados pela JT como discriminatórios racialmente? XXIX) Na fundamentação, há a utilização de autores negros, leis e convenções internacionais de temática especificamente racial? Se sim, qual(quais)? XXX) Qual foi o posicionamento na 1ª instância? XXXI) O juízo trabalhista foi silente quanto ao debate racial ligado à realidade brasileira? XXXII) Houve menção à defesa da saúde psicofísica

⁶² A qual segue o link, de adicional ao trabalho. Disponível em: https://docs.google.com/spreadsheets/d/14aTG-SH6zoIzkcCzLJ-ZEQ0Cq5xne5K_yTUgVK9PHas/edit#gid=0.

⁶³ Os quais foram inseridos nas colunas do instrumento de coleta de dados (planilha excel).

do trabalhador(a) na decisão? XXXIII) Decisão relacionada à discriminação racial; XXXIV) Qual foi o valor da indenização? E o entendimento a respeito dela? XXXV) Informações adicionais coletadas no julgado que dialogam com problemas que atravessam a vida da população negra no âmbito laboral; XXXVI) Informações que podem gerar reflexões; XXVII) Julgado usado na pesquisa ou descartado (razão) e XXXVIII) URL: Link do julgado”.

Dentro disso, cabe destacar, por fim, que o preenchimento de alguns tópicos e perguntas não foram atendidos apenas com a busca de informações no escopo do acórdão, razão pela qual houveram lacunas de informações em certos processos. De maneira geral, as informações a respeito do “nível de escolaridade da parte autora” e “orientação sexual⁶⁴” não foram apresentadas em nenhum processo coletado e relacionado à questão de raça. Dessa forma, esses critérios não entraram para análise. Nas seções a seguir passaremos à apresentação dos resultados da pesquisa.

3.2.2. Características e perfil das partes nos casos selecionados

Depreende-se dos dados coletados que a maioria das vítimas de violência de cunho racial no âmbito laboral foram as mulheres negras, confirmando, novamente, a exposição realizada no trabalho, bem como os debates ligados à interseccionalidade e à urgência da existência de políticas públicas destinadas a essa parcela da população. Outrossim, acrescenta-se que, conforme as informações adquiridas nos acórdãos, no marco temporal em questão, a maioria das pessoas que cometeram os atos discriminatórios de cunho racial foram superiores hierárquicos e do gênero masculino. Dentro disso, é crucial que os magistrados atuem pautados nas perspectivas de raça e de gênero, como aponta o Protocolo para inserção da perspectiva de gênero nos julgamentos, assim, pontuou-se no referido documento que:

O enfrentamento das várias verdades em jogo na relação processual, a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses inconscientes auxiliam, portanto, na percepção de uma realidade mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça (CNJ, 2021)

⁶⁴ Referente a ausência dessa informação em processos, pondera-se que a orientação sexual ainda é uma questão complexa em nosso país, tendo em vista que há muitos atos de violência e discriminação contra as pessoas que fazem parte da comunidade lgbtqi+, na sociedade como um todo, o que, por conseguinte, se reflete no mundo do trabalho. Todavia, é interessante a existência desse tipo de dado, para promoção de políticas públicas voltadas a essa população. Por óbvio, esse é um tema sensível, e para os tribunais possam colher tal dado, previamente, necessita-se ocorrer uma organização no tocante ao modo como esse processo será feito, sob uma pauta interdisciplinar, visando o não constrangimento dos reclamantes ao fornecer a informação.

Notou-se, ainda, que as ocupações preponderantes dos trabalhadores nos casos foram as de: açougueiro, recepcionista, operador de máquina, vigilante, caixa, costureira, atendente, cobrador, auxiliar de serviços gerais, manobreiro e pintor. Isso expressa a divisão sociorracial do trabalho e a evidencia a vulnerabilidade social dos trabalhadores que sofrem discriminações raciais. Nessa linha, referente à renda salarial a parte autora, não foi possível coletar muitos dados, todavia o maior valor encontrado foi R\$ 1.835,00 e o menor foi de R\$1.120,90. Os dados coletados, portanto, demonstram a interseccionalidade das opressões encontradas nas partes autoras das demandas trabalhistas.

3.2.3. Características e perfil dos/as magistrados nos casos selecionados

Trata-se a presente seção da apresentação do perfil racial e de gênero coletados na análise. Assim, obteve-se o resultado de que, nos casos selecionados, o quadro de desembargadores e desembargadoras é 100% composto por pessoas brancas. E, referente à questão de gênero, foi coletado o percentual de 38,88% de representantes do gênero feminino nos casos selecionados do TRT 1ª Região, visto que 14 processos foram julgados por mulheres e 22 por homens.

Esses dados nos evidenciam a urgência da efetivação das políticas de cotas no poder judiciário. E, dentro desse debate, é válido pontuar que o perfil do judiciário brasileiro é representado pelo retrato da elite do país, qual seja, majoritariamente, composto pelo padrão de homens, brancos, de classe média a alta, além da heteronormatividade. Nesse diapasão, o universo do alto escalão do judiciário causa inúmeros impactos nas demandas envolvendo discriminações raciais, visto que os detentores desse poder decisional, até mesmo os mais progressistas, tendem a se inserir dentro do pacto da branquitude (BENTO, 2002), além de atuarem muitas vezes, sob lógicas e ideologias patriarcais. E isso impacta a vida dos trabalhadores e dos grupos vulnerabilizados, os quais se encontram em um abismo com relação a esses decisores.

Sobre a questão das cotas raciais, por fim, houve o apontamento no Relatório de Atividade do CNJ que seriam necessários 30 anos para se alcançar a porcentagem de 20% de negros nos quadros da magistratura. Devido a isso, “restou aprovada a proposta de alteração dos artigos 11, 19, 23, 44 e 63 da Resolução CNJ n. 75/2009, bem como atualização de temas

de conteúdos programáticos”. Além disso, é necessário enfrentar as possíveis fraudes às cotas raciais, a fim de garantir o acesso à população negra, bem como garantir o ingresso de negros nas carreiras da magistratura do trabalho. Nesse sentido, conforme pesquisa do IPEA e apresentação no Relatório de Pesquisa sobre Negros e Negra no Poder judiciário, em especial no trabalhista, mostra-se que:

Na Nota Técnica n. 45/2020, os pesquisadores apresentam informações sobre o I Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho. Tal unificação deu-se a partir de 2017 no ramo da Justiça do Trabalho e contou com um total de 132 vagas ofertadas e, entre elas, 26 vagas reservadas para negros(as).

Revela-se que a seletividade do certame é extremamente alta, considerando que dos 13.604 inscritos(as), 17,8% não compareceram para a efetivação da primeira fase; das pessoas que realizaram as provas objetivas, 61,7% não foram habilitados para a segunda etapa; na sequência, 1.340 candidatos(as) fizeram as provas discursivas e 54,9% desse grupo não foi aprovado; das 540 pessoas restantes e que realizaram as provas de sentença, 48,3% não foram habilitados(as); na terceira e quarta etapas (apresentação de documentações e exames físicos/psicológicos e prova oral) mais 19,2% não foram habilitados(as); portanto, restou 1,7% dos(as) concorrentes como definitivamente aprovados(as).

Os pesquisadores descrevem dados de perfil dos(as) concorrentes, tais como sexo, idade, região de residência, raça/cor, deficiência ou não, estado civil, nacionalidade, grau de instrução, estrato social, experiências profissionais, médias salariais, jornadas semanais de trabalho. Assim, a partir de regressões logísticas binomiais, tornou-se possível verificar que há determinadas características comuns, de modo geral, a quem chega à aprovação no concurso para a magistratura. São elas: i) ter até 31 anos; ii) possuir pós-graduação; iii) ter renda individual média maior que R\$ 4.569,90; iv) possuir experiência assalariada no Poder Judiciário; v) apresentar evolução da média salarial nos últimos dez anos; vi) não possuir experiência como advogado, exceto quando a etapa é a prova oral.

Na Nota Técnica n. 42/2020, o IPEA apresenta informações sobre a realização do concurso em si e das habilitações de negros(as) e não negros(as). para negros(as), além de 279 inscritos(as) em vagas para pessoas com deficiência. O relato de pesquisa apresenta as cinco fases do processo seletivo e aponta as trajetórias de aprovação nas vagas de ampla concorrência e de reserva para cotas raciais em cada uma das etapas. Os percentuais totais — sem considerar a escolha por disputar nas vagas de ampla concorrência ou nas vagas reservadas para cotas raciais — apontam que, na fase de inscrição, havia 26,2% de negros(as) e 73,8% de não negros(as); os(as) habilitados(as) e classificados(as) na prova objetiva, segunda fase do processo, observa-se que o percentual de negros(as) aumenta para 28,7% enquanto o percentual de não negros(as) cai para 71,3%; no entanto, na última fase do concurso, somente 17% de pessoas negras, contra 83% de pessoas não negras, foram habilitadas na prova oral.

A pesquisadora destaca que, de todas as pessoas que se autodeclararam negras (3.564), 2.002 indicaram opção por concorrer nas vagas reservadas para cotas raciais — o que representa 14,7% do total de vagas, sendo 50,7% pardas e 91,2% pretas. Do total de aprovados(as), 229, constam 19 negros e negras — correspondendo a 8,5% do total de inscritos(as); todavia, dessas 19 pessoas, cinco delas não ingressaram na magistratura por meio das vagas reservadas porque tiveram aprovação no âmbito das vagas de ampla concorrência. Dessa forma, somente 6,4% dos candidatos(as) foram aprovados (as) nas vagas destinadas às cotas raciais. (CNJ, 2021, p. 14/15) grifos nossos.

Os dados encontrados na pesquisa acima evidenciam a problemática, em consonância ao dado apresentado na presente monografia. Percebe-se, com isso, que para desconstruir esse perfil hegemônico há um longo caminho a percorrer, no sentido de efetivar as cotas raciais no judiciário, sobretudo na magistratura trabalhista.

3.2.4. Quais as discriminações raciais foram levadas ao TRT da 1ª Região

Trata-se a presente seção da apresentação dos atos que ocorreram no ambiente laboral, foram levados à Justiça do Trabalho e seguiram para a fase recursal. Os trechos a seguir foram retirados das fundamentações dos acórdãos, ademais, em muitos deles, foram expostas as fundamentações de primeira instância também, conforme abaixo:

Tabela 03 - Expressões e atos discriminatórios levantados nos processos

Expressões e atos discriminatórios levantados em casos de deferimento do dano moral	Expressões e atos discriminatórios levantados em casos de não deferimento do dano moral
<p>a) “(...) negra filha da puta, vou te matar, você está brincando comigo, crioula”;</p> <p>b) “(...) odeio preto, por isso que preto não presta”;</p> <p>c) (...) é por isso que não gosto de trabalhar com negros (...). Aquela macaca⁶⁵ desgraçada. Vai lá, Márcio. Rende essa macaca pois se não eu vou lá no S.O (Serviço Operacional. Local que se encontrava a autora de serviço) meter a porrada nela, meter a faca também”.</p> <p>d) “(...) descendente de senzala e que na época da escravidão não tinham moleza”,</p> <p>e) “ (...) nem teria direito a um prato de comida que preto quando não caga na entrada caga na saída”,</p> <p>f) “(...) contratada para contrabalancear a cor para que o quiosque não fosse visto como local de preconceito”</p> <p>g) “(...) implicância com o autor e dizia que se</p>	<p>a) "vaca", de "lerda", que "o produto que você está usando no cabelo está queimando seus neurônios", "levanta esse rabo gordo da cadeira porque quem manda aqui sou eu";</p> <p>b) "a assediadora evita utilizar a cadeira em que a reclamante estava sentada, bem como afasta o ventilador como quem vai realizar a limpeza do local" em referência a atitudes de Sany que denotariam repulsa à autora”</p> <p>c) "macaco" e "preto"; que o Sr. Jeferson dizia que se jogasse banana no chão, todos iriam comer; que salvo os empregados oriundos da região sul do país, o Sr. Jeferson tratava a todos com agressividade; que o Sr. Jeferson chamava os demais empregados de burros e incompetentes; que não havia empregados negros oriundos do sul do país no grupo (...)”</p> <p>d) “não sendo devido o pagamento de indenização pelo fato da testemunha afirmar que teria presenciado o gerente dizer que queria</p>

⁶⁵ Essa injúria racial foi proferida em mais de três processos analisados, conforme confere-se na planilha mencionada e no anexo 01 do presente trabalho. Assim, é válido trazer o pensamento de psicóloga Grada Kilomba a respeito, a qual assevera que, “(...) Por um lado a fantasia de nos classificar como macacos revela a necessidade de nos impor a posição de inferiores - não humanos”. Ou seja, tratar a população negra como subalterna.

bebesse café ficava da cor do autor; que normalmente isso acontecia no café da manhã”;

h)” (...) falava de forma agressiva com o autor; que inclusive quando chamava ele na sua sala fazia questão de falar mais alto; que a questão do café era frequente”;

i) “Ele está falando demais porque ele é preto igual você (...)”.

j) “(...) atitude ofensiva. Além disso, o ato lesivo era praticado na frente de outros empregados e, ainda, em grupo com empregados de trabalho de rede social, tornando ainda mais pública a ofensa e maior o sofrimento da reclamante”

k) “(...) 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 Rhayanne Christian Cunha, citada no e-mail; que além dos citados, outros termos de cunho racista eram utilizados nas conversas, tais como, "sacolé de piche", "sacolé de açai" 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 Marcos Paulo, Ana Caroline e Katllen, falavam dela e de sua filha, uma vez que, em determinado momento, foi citado o nome "RAYANNE CRISTIAN", possibilitando fossem identificados os alvos das ofensas racistas.”

l) “Atitudes racistas, isolar o reclamante/recorrido em espaço específico da empresa, sem possibilidade de ter contato com outros colegas, sob vigilância (como se fosse um bandido, pois criminoso é que se deve manter sob vigilância ostensiva), desferiu ofensas a outros direitos da personalidade, por meio de xingamentos, gritos e outras ofensas desferidos ao reclamante/recorrido”

m) “sempre era chamado de ""Vera Verão"" e diversos outros apelidos de mal gosto como

clarear a loja.”

e) “O ato omissivo da empresa em relação à agressões raciais de clientes com o seu trabalhador”

<p>""sem casa, sem destino e muitos apelidos por aí sobre preto"</p> <p>n) "(...) perseguia todo mundo, mas era pior em relação à autora; que o depoente perguntou ao Sr. Luiz George se, ele tivesse uma arma e pudesse matar alguém do setor sem ser o depoente"</p> <p>o) "(...) testemunha afirmar que teria presenciado o gerente dizer que queria clarear a loja".</p> <p>p) "(...) rebaixamento da autora nas atividades inicialmente contratadas, pois iniciou o contrato como operadora de caixa e no final trabalhou como cumim, fazendo limpeza, ajudando os garçons"</p> <p>q) "(...) discriminação racial relacionada à estética da reclamante (em relação ao cabelo) agressos e atos racistas⁶⁶"</p> <p>r) "(...)Não de forma direta, mas xingamentos preconceituosos, tal como: "que negro possuía odor forte"</p>	
--	--

Fonte: dados coletados dos acórdãos selecionados na presente pesquisa do TRT-1
Elaboração: autora

3.2.5. Posicionamento do TRT da 1ª Região

Trata-se a presente seção da análise do entendimento do TRT – 1ª Região perante casos envolvendo discriminações raciais e racismo, conforme a metodologia acima exposta, visando, mormente, investigar como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro tem se posicionado em

⁶⁶ Referente a essa agressão: “A Autora relata ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho, por se tratar de pessoa negra, sendo alvo de comentários pejorativos por parte da Gerente que insistia para que prendesse o cabelo e fizesse alisamento para melhorar a imagem” (presente nos autos do processo nº 0101038-12.2019.5.01.0204 (ROT), de Theocrito Borges dos Santos Filho, de 21/08/2020, p. 02). No sentido da violência que a autora sofreu, relacionado ao cabelo e necessidade de alisá-lo, a escritora Grada Kilomba aponta que: “Uma vez escravizada/os a cor da pele de africanas/os passou a ser tolerada pelos senhores brancos, mas o cabelo não, que acabou se tornando um símbolo de "primitividade", desordem, inferioridade e não-civilização. O cabelo africano foi então classificado como "cabelo ruim". Ao mesmo tempo, negras e negros foram pressionadas/os a alisar o "cabelo ruim" com produtos químicos apropriados, desenvolvidos por indústrias europeias. Essas eram formas de controle e apagamento dos chamados "sinais repulsivos" da negritude. Nesse contexto, o cabelo tornou-se o instrumento mais importante da consciência política entre africanas/os e africanas/os da diáspora. Dreadlocks, rasta, cabelos crespos ou "black" e penteados africanos transmitem uma mensagem política de fortalecimento racial e um protesto contra a opressão racial. Eles são políticos e moldam as posições de mulheres negras em relação a "raça", gênero e beleza. Em outras palavras, eles revelam como negociamos políticas de identidade e racismo - pergunte a Angela Davis! (...) As ofensas, no entanto, são respostas de desaprovação a tal redefinição e revelam a ansiedade branca sobre perder o controle sobre a/o colonizada/o.(...). Mas esse processo de ter de fabricar sinais de branquitude, tais como cabelos alisados, e encontrar padrões brancos de beleza, a fim de evitar a humilhação pública, é bastante violento. (KILOMBA, 2019, p. 127/128)

relação à caracterização do racismo nas relações laborais. Para tal exposição, segue, em anexo, ao presente trabalho, o anexo 02, o qual compõe uma tabela com a listagem do número de processos, anos e posicionamentos adotados pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro referente aos processos selecionados.

Houve uma divisão dos posicionamentos (decisões) por categorias, nas respectivas tabelas que constam no anexo 02, conforme o seguinte: I) “Categoria 01 - Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo deferimento do dano ligado à agressão de cunho racial em ambas as instâncias”; II) “Categoria 02: Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo deferimento do dano ligado à agressão de cunho racial apenas em 1ª instância”; III) “Categoria 03: Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo deferimento do dano ligado à agressão de cunho racial em fase recursal”; IV) “Categoria 04 - Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo indeferimento do dano ligado à agressão de cunho racial em primeira e segunda instância”; e IV) “Categoria 05 - Decisões da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro que não coadunam com dano ligado à agressão racial em primeira e segunda instância, mas relevantes à temática do trabalho”.

Depreende-se do coletado, conforme as categorias acima, que em 30 casos, entre os anos de 2020 e junho de 2022, e em relação ao conjunto de 36 decisões, os magistrados da 1ª instância do TRT-1 decidiram pelo deferimento da indenização por dano moral de cunho racial, perfazendo um percentual de 85,7% de julgados favoráveis à caracterização da discriminação racial e à reparação do dano causado. Já em 2ª instância o montante foi um pouco menor, correspondendo ao total de 27 casos, perfazendo um percentual de 77,1% de julgados favoráveis à caracterização da discriminação racial e à reparação ao dano. E, nesse sentido, ambas as instâncias decidiram pela concessão da indenização na maioria deles, divergindo em 04 casos.

Obteve-se o resultado de que a perspectiva de raça afeta a hermenêutica jurídica, e os posicionamentos adotados, em maioria, pelo deferimento do pleito de dano moral. Conquanto, em linhas gerais, ao pensar a perspectiva de raça de forma mais ampla e antirracista, não houve em diversas decisões uma fundamentação e hermenêutica jurídica pautada, especificamente, em questões raciais, caracterizando, de fato, a prática, bem como elencando seus efeitos e fomentando o seu combate. Em contrapartida, em processos em que a matéria era de assédio moral ou sexual, houve uma maior exposição do que consiste o ato, seus reflexos na vida do

obreiro, bem como que tal prática deve ser compelida. Outrossim, notou-se, com os casos selecionados, que o TRT-1 considerou como racismo, discriminação ou injúria racial: xingamentos, ofensas, lesão à autoestima e lesão à honra subjetiva.

Conforme dado apresentado, dos 35 processos que envolviam casos de discriminação racial, em 8 casos não foram caracterizados os atos como passíveis de indenização. Verificou-se que, nestes 8 casos, o pleito foi indeferido em razão de falta de provas. Coletou-se a informação de que o principal meio de prova utilizado nos casos de discriminações raciais e racismo é a prova oral, através de depoimento testemunhal pessoal ou de testemunhas. Sobre tal passo processual, pode-se levantar as dificuldades de se provar as discriminações de racismo, pois é uma prática que pode ocorrer de forma velada e imperceptível em ambiente que naturalizaram o racismo.

Dessas questões decorrem a necessidade de, nesses casos, valorizar o depoimento pessoal da/do trabalhador vítima, bem como a importância, a depender do caso, da inversão do ônus da prova ou da distribuição dinâmica do ônus da prova. Além disso, as testemunhas ao redor do ambiente laboral podem não ser favoráveis ao autor ou autora por receio de perder o emprego. Ademais, na pandemia, as audiências remotas lançaram novos desafios sobre o acesso efetivo à justiça e a possibilidade de participação efetiva no processo, vez que algumas testemunhas podem não possuir acesso adequado à internet.

Por fim, no tocante às razões que impediram o reconhecimento da discriminação racial, em especial nos 04 processos em que houve o indeferimento em 1ª e 2ª instância⁶⁷, percebeu-se que ocorreram devido a: I) prova dividida - desconsideração dos depoimentos testemunhais, sob o fundamento de que o testemunho foi confuso, não gerou convencimento ou não comprovou os fatos alegados; II) ausência de documentos probatórios nos autos que confirmem os fatos alegados e III) inovação recursal⁶⁸.

3.2.6. Análise dos dados coletados

⁶⁷ Para melhor compreensão, recomenda-se observar a categoria 04 do anexo 01 do presente trabalho,

⁶⁸ A qual é vedada em nosso ordenamento jurídico, em consonância ao devido processo legal, presente no art. 5º da CRFB/88.

Pretende-se com a presente seção realizar considerações, segundo uma análise crítica dos dados coletados, com base nas reflexões dos capítulos anteriores, visando apontar os reflexos, desafios e potencialidades encontradas nos recentes posicionamentos do judiciário trabalhista em casos envolvendo discriminações de cunho racial e racismo.

Inicialmente, pode-se refletir, conforme os dados da pesquisa, que houve um baixo número de processos, mesmo que em grau recursal, nos quais se discute casos envolvendo discriminação racial. Conforme os dados apresentados, a questão racial é um importante marcador na divisão sociorracial do trabalho, gerando diferenças salariais e diferenças de acesso a cargos de direção e de maior prestígio. Mesmo diante desse quadro, chegaram ao TRT da 1ª Região em um universo de 68.109 processos julgados em 2020 e 86.534 em 2021⁶⁹, perfazendo um total de 154.643 mil processos julgados - fora os referentes ao 1º semestre de 2022 -, apenas 35 processos diziam respeito a casos de ofensas raciais.

Esse aspecto está conectado com a invisibilização da questão racial no ambiente de trabalho, chegando ao Judiciário apenas os casos mais graves de ofensa e de discriminação racial. Alguns fatores podem estar contribuindo para essa baixa busca de reparação. O primeiro a ser considerado diz respeito aos obstáculos e às barreiras, inclusive financeiras, para o acesso amplo e efetivo ao judiciário trabalhista, que foram acentuados pela Reforma Trabalhista e que afetam de forma mais profunda os grupos sociais mais vulnerabilizados. Outros fatores que contribuem para esse quadro são tanto a conformação das profissões jurídicas que contam ainda com poucos negros e negras e a conformação do ensino jurídico que ainda concede pouca ou nenhuma ênfase a questões relacionadas à discriminação racial.

É válido apontar, conforme trazido outrora no trabalho, o exposto por Silvio de Almeida (2018), em relação à diferenciação de discriminação racial, ofensa racial e racismo, que apesar de serem termos correlatos, esses possuem as suas especificidades, sendo racismo um ato mais grave. Todavia, tal diferenciação não é realizada no julgamento dos processos, bem como não fica evidente como os magistrados interpretam os atos e práticas com cunho discriminatório,

⁶⁹ Conforme Relatório de Movimentação Processual nos Tribunais Regionais do Trabalho do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/23368356/Recebidos+e+Julgados+TRT+2020.pdf/e0fc1cd8-34cd-c3a7-ca69-e5df14f5ac84?t=1587143706074>. Acesso em 10 jul. 2022.

injurioso ou racista. Isso porque, há casos de injúria racial⁷⁰, tal como chamar o indivíduo “macaco”, que foi considerado como injúria, e em outros casos lidos como racismo⁷¹. Assim, percebeu-se que há uma falta de conhecimento mais aprofundado sobre a temática, o que, por conseguinte, pode ter prejudicado a caracterização da gravidade dos atos discriminatórios.

Em alguns processos, observou-se que o/a magistrado, em que pese a alegação de cunho discriminatório racial, permaneceu silente sobre o tema, não abordando a questão, uma vez que não era considerado objeto de análise principal, ou seja, era considerado um tema subsidiário, havendo julgados abordando apenas o deferimento ou indeferimento do pleito de dano moral foi extremamente direto, sem versar sobre a discriminação ou racismo ocorrido⁷². Isso faz parte da engrenagem de propulsão e manutenção da desigualdade racial no Brasil, isto é, do racismo estrutural e institucional, como vimos nos capítulos anteriores. Isso afeta o pleno e efetivo acesso à justiça para a população não-branca, uma vez que, essa, ao ver casos que o tema foi levado ao judiciário, porém, não foi tido em consideração, é desestimulada a procurar tal recurso para solucionar o conflito ou obter uma reparação em caso de racismo no ambiente de trabalho⁷³.

Como já visto, a igualdade jurídica e as desigualdades sociais caminham interligadas em nossa sociedade, visto que é preponderante no país a igualdade jurídico-formal, não havendo, de fato, a igualdade substancial. Esse formalismo pode ser reconhecido à medida que percebemos diversas leis de combate às desigualdades que, no entanto, não possuem eficácia (PIRES, 2020). Dentro disso, é a seguinte reflexão:

Com Lélia Gonzalez (1988) aprendemos que a formação histórico-cultural do Brasil produziu uma neurose que tem no racismo seu sintoma por excelência. O modelo de construção de “superioridade” do europeu sobre povos não-brancos na consolidação do projeto colonial forjou-se na experiência brasileira através de um modelo de organização (política, social, econômica e cultural) racialmente hierarquizada e

⁷⁰ É uma ofensa que foi incluída no código penal em 1997, antes só havia o crime de racismo. Entende-se a injúria como um ato direcionado, que atinge a dignidade de uma pessoa, em razão da raça, cor ou etnia. Esse difere-se do racismo, na medida em que a prática desse é direcionada a uma coletividade em razão da raça ou cor (LYRIO, PIRES, 2020)

⁷¹ Nesse sentido, vale acrescentar que, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da análise de prescrição do crime de injúria, entendeu que o crime de injúria racial pode ser equiparado ao de racismo, uma vez que consiste em uma espécie desse, e, portanto, é imprescritível”. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456135&ori=1?utm_source=cdbn.com.br&utm_medium=referral&utm_content=portal_primenews&utm_campaign=hotfixpress. Acesso em 01 jun. 2022.

⁷² Tendo como exemplo o processo nº 0100017-79.2021.5.01.0026, conforme anexo 01 e planilha de dados do excel na página “racismo”.

⁷³ Isso dialoga com o exposto na introdução, referente às motivações da autora para realizar a presente pesquisa.

estratificada. Não por acaso, “a afirmação de que todos são iguais perante a lei assume um caráter nitidamente formalista em nossas sociedades (GONZALEZ, 1988, p. 73 apud FLAUZINA e PIRES, 2020, p. 1213).

Nos poucos casos que chegaram à segunda instância, é importante salientar que, na maioria dos casos analisados, houve a caracterização da discriminação racial e o deferimento da indenização por danos morais. É um importante posicionamento que se coaduna com a necessidade de reparação em casos de danos e também contribui para a construção de um mercado de trabalho igualitário. Contudo, é importante destacar que, em muitos casos, não há considerações a respeito da questão racial, não havendo a atribuição de qualquer gravidade em relação a condutas racistas. Além disso, na maioria dos casos, os valores das indenizações são baixos, não abalando o poder econômico do empregador e não alcançando o desestímulo de condutas racistas no mercado de trabalho. Ou seja, o pagamento de indenizações baixas não desestimula as empresas que possuem altos lucros a discutirem a temática racial dentro do seu âmbito laboral, bem como combater possíveis casos de discriminação ou racismo. No tocante ao valor das indenizações, o maior valor encontrado foi de R\$ 150.000,00 em um dissídio individual e R\$ 200.000,00 em uma ação coletiva, já o menor valor encontrado foi de R\$ R\$ 1.157,80.

Além disso, notou-se que, apesar de nem todas as leis sobre discriminação se encaixarem na seara trabalhista, há pouca utilização da legislação antidiscriminatória nas decisões, até mesmo dos artigos da Constituição da República e das Convenções Internacionais⁷⁴. Ademais, como já explicitado, observou-se que poucas decisões fundamentam suas razões nas questões raciais, aprofundando sobre seus efeitos e em sua gravidade no mercado de trabalho. Mesmo nestas decisões, não há uso nas fundamentações de autores ou de autoras negras.

A pouca presença, ou, até mesmo, ausência de debates e estudos sobre raça e racismo dentro da formação acadêmica em Direito⁷⁵, bem como nos cursos da magistratura brasileira, em sua maioria, ocasionam a problemática de que os julgadores não possuem embasamento teórico, assim como real conhecimento dos mecanismos discriminatórios para discorrer a

⁷⁴ Nesse sentido, a Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Normas de Discriminação Racial da ONU foi utilizada apenas em um processo, qual seja o nº 0100843-79.2020.5.01.0046 (ROT), de relatoria do desembargador Marcelo Antero de Carvalho, Décima Turma, 2021. E, nesse caso, o pleito de dano moral foi indeferido -, de todos os 36 selecionados.

⁷⁵ É válido acrescentar que, quando há o debate, esse é tratado de forma acessória a outros temas, tal como trazem os autores Almeida, Corbo e Moreira em sua obra (2022).

respeito das diversas formas que os racismos operam e afetam a vida da população negra (ALMEIDA; CORBO; MOREIRA, 2022). Nessa linha, dentre outras razões, pôde-se elencar também que:

Para Adilson Moreira, é necessário adotar conteúdo específico sobre o direito antidiscriminatório “Os operadores do direito precisam saber o que é a discriminação direta, indireta, estrutural, interseccional, organizacional”, disse (CNJ, 2020 - p. 39).

A invisibilização da questão racial nos cursos jurídicos pode ser considerada, de antemão, um ato racista, e de manutenção da estrutura existente, como outrora exposto, visto que os alunos formados sem a devida atenção à temática poderão seguir e atuar em profissões, inclusive estatais, sem conhecer criticamente as questões sociais relacionadas à raça. Esses profissionais podem no futuro atuar, por exemplo, como advogados trabalhistas e auxiliarem na orientação e no reconhecimento dos/das trabalhadores/as da discriminação racial e do racismo nos casos concretos. Ou pode ser que esses profissionais cheguem em cargos de poder no campo corporativo, sem qualquer direcionamento no enfrentamento às problemáticas raciais, o que não gerará mudanças no ambiente empresarial e contribuirá para a perpetuação da situação atual. Além disso, podem exercer funções dentro dos três poderes do Estado, os quais atingem diretamente a população como um todo, ou, precisar ter contato com os indivíduos mais vulneráveis socialmente, como, a título de exemplo, numa atuação como defensores públicos. E, por conseguinte, essa lógica de apagamento atinge a efetividade do acesso à justiça racial (ALMEIDA; CORBO; MOREIRA, 2022).

Além disso, não se pode olvidar do Pacto da Branquitude trazido por Bento, e exposto, anteriormente, no presente estudo. Tendo em vista que a quantidade majoritária das profissões jurídicas é composta por pessoas brancas, como visto, é composta por pessoas brancas. Será que esses atores tão importantes dentro do sistema judiciário estão dispostos a, primeiramente, enxergar que há esse pacto, e, após, lutar contra ele? Tal questionamento seria interessante de ser feito, de fato, através de uma pesquisa empírica com os diferentes atores que atuam no sistema de justiça, o que ajudaria a compreender as baixas demandas trabalhistas que reclamam por reparação com fundamento racial.

Observou-se, assim, que a Justiça do Trabalho atuou de forma protetiva ao trabalho. Contudo, é necessário um posicionamento mais firme antirracista, para se alcançar uma

mudança efetiva no mercado de trabalho, por meio da repressão mais ampla, forte e fundamentada de casos de racismo nas relações de trabalho.

3.2.7. Outros indicadores e informações

A presente seção propõe-se a refletir sobre os demais aspectos qualitativos que foram coletados, conforme os tópicos de informações e indicadores de observação elencados na seção de considerações metodológicas. Dentro disso cabe informar que, sobre alguns tópicos, não existiam informações suficientes nos acórdãos, tais como, tais como “XIV) Nível de escolaridade da parte autora”; e “XV) Orientação sexual”; ou devido ao item ser para mera organização.

Notou-se, com a pesquisa, que, em relação ao quesito raça/cor das partes, há uma dificuldade de definição e coleta de dados, visto que esse não é um item apresentado nos acórdãos. Em função da inexistência do dado, para a presente pesquisa, o item “quesito raça/cor da parte autora” e “quesito raça/cor da parte ré” foram retirados da planilha de análise de dados. Todavia, é importante salientar a necessidade de os sistemas dos Tribunais levantarem os dados raça/cor principalmente da parte autora, para futuras pesquisas. Questiona-se, assim, a existência de um quesito raça/cor dentro do sistema de Justiça Trabalhista, visando o levantamento de dados de forma mais efetiva e precisa para atuar na promoção de equidade racial e antirracismo nessa seara.

Em vista da importante e urgente coleta de informações e dados raciais, para propiciar uma melhora do atendimento da população negra e efetivação de políticas de combate à desigualdade e promoção de equidade racial, a título de exemplo, a Defensoria Pública do estado do Rio de Janeiro instaurou mudanças em seu sistema, através do qual agora há um local para inserção do “quesito raça/cor” no sistema “VERDE”. Ademais, a DPE-RJ promoveu um curso de capacitação para os operadores do direito da sua instituição, sobre como colher esse dado, além de haver na aula uma discussão ampla sobre racismo, equidade racial e importância da pesquisa⁷⁶. Sobre isso, é válido acrescentar que o observatório nacional relacionado ao GT criado pela Resolução nº 108/2020 trouxe a necessidade de monitoramento de alguns pontos no

⁷⁶ Para saber mais, consultar, “Diretriz para preencher o quesito raça/cor nos sistemas da defensoria pública”. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/238ffb9ef5e64dc19691c409110753d6.pdf>. Acesso em 21, jun. 2022.,

judiciário, dentre eles, o acompanhamento das ações que envolvam os casos de racismo e de discriminação racial. Isso encontra como um dos obstáculos a inexistência do quesito raça/cor.

Senão vejamos:

(...) ações de racismo, injúria racial, indenizações por danos morais e dispensa que tenham como fundamento a prática de atos racistas (em articulação com o DPJ, o qual só será possível com a criação de indicação nas tabelas de assuntos e inserção do dado cor/raça nos sistemas (CNJ, 2020)

Noutro giro, apesar de não haver nenhum tipo de legislação que obrigue os magistrados a inserirem a perspectiva de raça em suas decisões, é necessário que o Poder Judiciário proteja as pessoas socialmente vulneráveis de sofrer agressões relacionadas à raça nos espaços laborais, através de decisões que desestimulem tais, para que tais comandos tenham um efeito educativo e preventivo.

Em continuidade, houve pouca menção à saúde psicofísica do trabalhador. Notou-se, ainda, que, de certa forma, há uma homogeneidade nas decisões em relação à fundamentação. Em alguns julgados, houve o aprofundamento da temática racial, havendo em uma decisão o uso do conceito de racismo estrutural⁷⁷.

A falta de vivência concreta do racismo no percurso da vida - experiência reservada aos negros e indígenas no Brasil, assim como dos preconceitos ligados à classe e ao gênero, com enfoque na raça, dificulta aos atores do judiciário, que não estejam dispostos a refletir e ir além das questões meramente processuais, adotar um posicionamento de atenção às discriminações raciais. Por isso, um judiciário com equidade racial é de suma importância para esse tipo de debate ser levantado de forma mais eficaz e profunda, considerando que as demandas não interessam apenas às partes, mas envolvem a conformação do próprio mercado de trabalho.

É interessante reparar que na análise dos julgados apareceu o nome de grandes empresas com casos envolvendo violências de cunho racial, como por exemplo: Lojas Renner S/S, Raia Drogasil S/A, BK Brasil Operação e Assessoria a Restaurantes S/A e Banco do Brasil S/A. Assim, observa-se que é possível a fixação de indenizações em montantes superiores para essas empresas, a fim de que pressionar para que essas alterem suas políticas de relações laborais.

⁷⁷ Conceito presente no processo nº 0101099-69.2019.5.01.0074, de relatoria do desembargador Valmir de Araujo Carvalho, VALMIR DE ARAUJO CARVALHO, Segunda Turma, 19/04/2021).

Vale ressaltar que as condenações a pagamentos de valores ínfimos a título de indenização por danos morais não pressionam as empresas a adotarem posturas diferentes. Não estimularam que estas adotem o enfrentamento à discriminação racial em seus espaços, a promoção de pessoas negras aos cargos de direção ou o investimento em um compliance empresarial antidiscriminatório. Considerando que estas empresas lucram justamente com a divisão sociorracial do trabalho, o valor de uma indenização ínfima não repercutirá em seu patrimônio, visando quebrar a lógica lucrativa e pouco preocupada com a desigualdade racial, lógica inserida dentro das dinâmicas do capitalismo. Sobre isso, vejamos:

Nesse contexto, para além dos julgados, é importante visibilizar a gramática de estímulos e desestímulos engendrada pelas formas de funcionamento (ou pelo não funcionamento) da Justiça do Trabalho, pelas interpretações construídas pelos Juízos e Tribunais e pela produção normativa efetivada pelo Judiciário (VERSIANI, 2022, p. 04)

Considera-se necessário apontar, por fim, que a partir das reflexões realizadas no presente trabalho, sobre a importância da atuação do judiciário trabalhista para combater o racismo, não se acredita que o racismo nas relações laborais irá acabar apenas com a atuação da Justiça do Trabalho. Isso porque, como mencionado no capítulo anterior, há uma superestrutura que o alicerça. A história nos mostra que apenas a união dos movimentos sociais e das resistências, bem como o tempo e as diferentes lutas, conseguem mitigar o racismo e seus efeitos em nossa sociedade dentro do capitalismo⁷⁸.

3.2.8. Iniciativas de enfrentamento (acompanhamento das cotas e o protocolo)

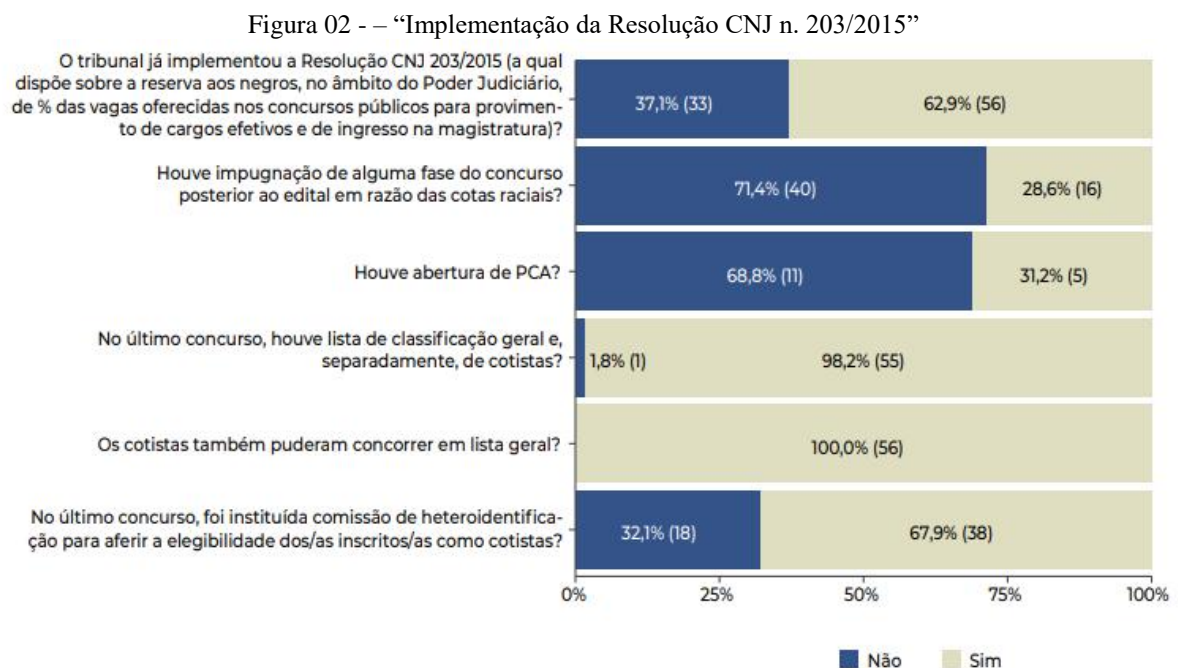
É válido apontar, brevemente, a postura e proposições do CNJ a respeito da temática do combate à desigualdade racial no judiciário. Consta no “Relatório de Atividade de Igualdade Racial no Judiciário”, elaborado pelo Grupo de Trabalho Políticas Judiciárias sobre a Igualdade Racial no âmbito do Poder Judiciário, em conformidade com a Portaria n. 108/2020, que foi formada Comissão permanente de Democratização e Aperfeiçoamento do Judiciário, através da Resolução nº 296/2019, a qual competiria propor estudos para a democratização do acesso à justiça, além de elaborar projetos visando o combate às discriminações, preconceitos e seus reflexos no tocante à raça, gênero, orientação sexual, entre outros.

⁷⁸ Nesse sentido, é apontado por Ana Flauzina e Thula Pires que realizar um exame da ação de órgãos do sistema de justiça na temática racial acarreta dar visibilidade às questões que perduraram durante a história do nosso país. Além disso, as autoras trazem a ideia de que é preciso lembrar que as instituições da esfera jurídica e política no Brasil possuem dinâmicas norteadoras do racismo (FLAUZINA; THULA, 2020).

Ademais, é importante salientar a importância de documentos como o supracitado - Relatório Negros e Negras no Poder Judiciário, bem como o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero também do CNJ, para o qual as organizações que articulam profissionais negros e negras contribuíram de forma fundamental. Além disso, o movimento de magistrados e magistradas negras tem defendido a aplicação do protocolo também para a questão racial. Ressalte-se que o protocolo fala, dentre várias questões, sobre a hermenêutica jurídica e a necessidade de se questionar os pressupostos que subjazem e perpassam os julgamentos. Sobre isso, o Protocolo aponta que:

Em razão das problemáticas aqui expostas, é de extrema importância que magistradas e magistrados estejam atentos à presença de estereótipos e adotem uma postura ativa em sua desconstrução. Isso passa por: Tomar consciência da existência de estereótipos; Identificá-los em casos concretos; Refletir sobre os prejuízos potencialmente causados; e Incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional (CNJ, 2021, p. 30).

Para mais, o CNJ regulamentou as cotas raciais nos concursos para magistrados no ano de 2015, por meio da Resolução nº 203/2015, em conformidade com a Lei 2.288/2010. Sobre tal resolução, o Relatório de negros e negras no Poder Judiciário trouxe em 2021 os seguintes dados, conforme gráfico abaixo:



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Além disso, foi realizado o “Seminário de Questões Raciais e o Poder Judiciário” realizado em 2020, no qual foram efetivadas reflexões e proposições sobre tal temática, tendo tido como base dos apontamentos o Racismo Estrutural e Institucional no sistema de justiça brasileiro. Sobre outro aspecto, o “Relatório de negros e negras no Poder Judiciário” mostrou dado estatístico de iniciativas para promoção de igualdade racial, vejamos:

Figura 03 – “Outras iniciativas de promoção à igualdade racial”



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

O Seminário objetivou criar um debate nacional sobre ações que democratizam o acesso à justiça e a elaboração de medidas e projetos para combate à discriminação racial. Após o evento, foi criado um grupo de trabalho (GT) destinado à elaboração de estudos e formulação de medidas para criação de políticas públicas no âmbito judicial de acordo com as exposições realizadas, conforme a portaria supramencionada. Assim, o grupo possuía como objetivos:

- a) realizar estudos e apresentar diagnósticos sobre dados que conduzam o aperfeiçoamento dos marcos legais e institucionais sobre o tema; e b) apresentar propostas de políticas públicas judiciárias que objetivem modernizar e dar maior efetividade à atuação do Poder Judiciário no enfrentamento do racismo estrutural que se manifesta no país e também institucionalmente no sistema de justiça (CNJ, 2020, p. 07).

Dentre alguns componentes do grupo de trabalho, há a presença de magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho, tais como: Rogério Neiva Pinheiro, juiz do trabalho do TRT-10, indicado pelo CNJ, Adriana Meireles Melônio, juíza do trabalho do TRT-1, indicada pela Coordenação Executiva do Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (ENAJUN), e Patrícia Almeida Ramos, juíza do TRT-2, indicada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Nesse contexto, com o intento de produzir diagnósticos

a respeito dos dados, e de criar políticas públicas de modernização e efetividade ao Poder Judiciário no combate aos racismos, foram aprovadas nas reuniões do GT diversas ações para tais fins tendo como algumas das mais relevantes, a “realização de pesquisa para compreender de que forma o racismo se manifesta no âmbito do Poder Judiciário, a partir da coleta de dados qualitativos e quantitativos” (CNJ, 2020, p. 09); Tal ação mostra a conexão da presente pesquisa com as ações propostas nesse debate. O relatório em questão, também, possui reflexões, assertivas e reivindicações de representantes de movimentos negros, escritores, professores e ativistas ligados à luta racial, tais como, Winnie Bueno, Adilson Moreira, Thula Pires e Jurema Werneck.

Verificou-se, assim, que devem ser adotadas condutas e interpretações sob uma base interdisciplinar, visando efetivar o direito como um instrumento garantidor e propulsor de igualdade racial e social (LYRIO e PIRES, 2013). Observou-se, ainda, que, para além da centralidade da questão de classe, é preciso tornar relevante o debate ligado à raça, pautando-se em uma perspectiva constitucional de pleno e efetivo acesso à justiça, uma vez que, como apresentado, os negros são pessoas econômico e socialmente vulneráveis dentro das relações trabalhistas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho visou abordar e discutir o acesso à justiça do trabalho e as desigualdades interseccionais e sociorraciais no Brasil, utilizando as produções teóricas do direito do trabalho, do acesso à justiça e as teorias críticas sobre a raça. O levantamento e análise de dados coletados do TRT da 1ª Região permitiu identificar o posicionamento recente dos/das magistrados/as trabalhistas em instância recursal. A partir dos dados e informações, foi possível analisar as possíveis dificuldades ao acesso pleno e efetivo à justiça, por ocasião dos debates raciais.

Assim sendo, a pesquisa apontou que, para haver a visibilização necessária da temática, é necessário aperfeiçoar a abordagem das decisões envolvendo dissídios individuais ou coletivos no âmbito trabalhista em temas de cunho racial, visto que a perspectiva de raça – com fundamentações que, de fato, dialoguem com a situação do mercado de trabalho e com autores especialistas na temática – não foi inserida nos julgados. Ou seja, a perspectiva de raça não está presente na fundamentação da ampla maioria das decisões coletadas. Tal perspectiva atenderia o disposto nos preceitos constitucionais de combate à discriminação, bem como estaria em conformidade com os Tratados Internacionais de Direitos Humanos e com a Resolução nº 108/2020 do CNJ, bem como com os debates ocorridos no Seminário e no relatório sobre igualdade racial, realizados pelo CNJ em 2020.

A centralidade do debate racial ocorreu em grau irrisório na análise jurisprudencial realizada, pois grande parte das decisões não trabalhou a gravidade e a centralidade dessa problemática nas questões laborais. Além disso, a maioria das decisões coletadas deferiram a indenização por danos morais por racismo ou discriminação de cunho racial em valores muito baixos, em comparação aos lucros auferidos pelas empresas. Assim, há uma necessidade de ênfase no caráter pedagógico dessas, sobretudo em segunda instância. Dentro dessa perspectiva, aduz Lyrio e Pires, utilizando os ensinamentos de Watanabe:

O acesso a “uma justiça adequadamente organizada e formada por juízes inseridos na realidade social e comprometidos com o objetivo de realização da ordem jurídica justa” (WATANABE, 1988:128) exige dos órgãos que compõem o Sistema de Justiça uma postura de enfrentamento real do problema racial, através de respostas contundentes e adequadas às violações de direito e violência à identidades que a ato racista engendra (LYRIO e PIRES, 2013, p. 05).

De fato, as Cortes trabalhistas, historicamente, são muito garantistas e protetoras dos trabalhadores, em que pesem avanços e retrocessos observados nos diferentes momentos históricos. Investir em uma atuação pautada em uma hermenêutica que coloque o problema racial no mercado de trabalho como central vai além da prática posta pelo sistema de justiça e é um desafio que a Justiça do Trabalho tem possibilidades de efetivar, apesar da ambivalência do direito do trabalho. Entretanto, o perfil do judiciário trabalhista em relação ao seu quadro de funcionários/as e magistrados/as deve ser alterado para expressar a diversidade da população brasileira e para fazer chegar, com mais força, o debate sobre as questões raciais no mercado de trabalho. Desse modo, a efetivação e a ampliação das políticas de cotas faz parte do enfrentamento à desigualdade racial:, considerando os dados sobre negras e negros no Poder Judiciário brasileiro, bem como a constatação, na presente pesquisa, de que 100% dos desembargadores e desembargadoras que julgaram as decisões colacionadas à pesquisa eram da raça branca. Entrementes, o Relatório de Negros e Negras no Poder Judiciário ressaltou:

(...) que com base nos dados levantados, bem como nas sucessivas prorrogações de prazo para realização do diagnóstico, revelou-se que muitos órgãos do Poder Judiciário ainda não possuem registros sistematizados sobre parte dos questionamentos feitos na pesquisa. Não obstante o envio de 89 questionários respondidos, a temática da diversidade e (des)igualdade racial ainda não faz parte do cotidiano dos registros de suas atividades (cursos, campanhas, ações formativas) e dos registros de perfis de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as). Dessa forma, também serão apresentados dados de não informação sobre o tema. Esses dados revelam que o cumprimento estrito de normativas que preconizam cotas raciais não está incidindo sobre algo maior: a própria discussão sobre diversidade e (des)igualdade racial; e a incorporação do tema como matéria a se espalhar nas rotinas administrativas e nas atividades de comunicação e formação (CNJ, 2021, p. 16).

Outrossim, notou-se que, apesar da existência de um arcabouço legislativo antidiscriminatório, esse foi muito pouco utilizado nos acórdãos analisados. Sobre tais práticas, constatou-se, nos casos selecionados, que a maioria dos atos de cunho racial praticados e que tiveram o deferimento do dano moral na Justiça do Trabalho foi considerado uma espécie de racismo: injúria racial. Estes atos foram realizados, majoritariamente, pelos superiores hierárquicos, o que acentua a responsabilização da empresa na construção de um ambiente de trabalho livre de discriminações. Dentro disso, notou-se, também, a presença das opressões interseccionais no âmbito trabalhista, uma vez que a maioria dos reclamantes possuíam interseccionalidade de gênero, raça e classe, e, dentro disso, o maior número de casos de agressão de cunho racial, na pesquisa, foram direcionados às mulheres negras. E, sob esse aspecto, o maior número de agressores nos casos selecionados foram do gênero masculino.

Por outro ângulo, além dos atores do poder judiciário trabalhista, as organizações sindicais, assim como os trabalhadores e os movimentos sociais, possuem papel central para levarem o debate racial à Justiça do Trabalho e enfatizarem sua importância. Como sustentado pela Profa. Sayonara Grillo, “[...] reconstruções jurisprudenciais não existem sem formulações críticas e práticas sociais instituintes” (SILVA, 2011, p. 02). Em relação a esse tema, segue a referida autora “ao postularem novas teses, ao exigirem o cumprimento de seus direitos possibilitam à instituição sua reconfiguração e abertura às expectativas democráticas” (SILVA, 2011, p. 02). Daí a importância da utilização também das ações coletivas.

Nesse quadro geral, as críticas realizadas possibilitam a reflexão sobre o tema racial em uma esfera de crucial importância, pois, conforme dados do IBGE de 2019, a população negra compõe 55,8% da sociedade brasileira e faz parte de 64,2% dos desocupados e 66,1% dos subutilizados. Além disso, enquanto os brancos correspondem a 34,6% da taxa de ocupações informais, os negros representam 47,3% dessa parcela. Tais dados refletem, assim, uma desproporção que está imbricada aos debates apresentados no presente trabalho⁷⁹ e que devem movimentar os decisores judiciais a realizar algo a respeito, cumprindo suas funções em consonância aos princípios constitucionais.

Além disso, visou-se, de certa maneira, apontar a urgente necessidade da população negra de se enxergar tutelada em seus direitos humanos pelo Estado brasileiro no âmbito laboral, o qual negligencia essa parcela da população desde o período da abolição da escravatura, uma vez que não houve políticas de reparação social, bem como de inserção do negro no mercado de trabalho – ocorreu o contrário, tal como políticas de branqueamento (CARNEIRO, 2011).

Interpretações que levem em consideração a perspectiva de raça nas decisões, impondo às partes em dissídios laborais a reflexão a respeito do racismo e das discriminações raciais, bem como que propiciem alterações nas práticas laborais, caminham no sentido de efetivar o acesso à justiça aos seus demandantes. Ademais, atuam em consonância com os princípios e garantias constitucionais. Nessa linha, vale destacar, como ressaltou a professora Dra. Versiani, que:

⁷⁹ Conforme dados do IBGE. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 29 abr. 2022.

De forma coletiva, é necessário tensionar os papéis exercidos pelo Judiciário e particularmente pela Justiça do Trabalho nos tempos atuais. Em tempos de barbárie, a Justiça do Trabalho se torna um campo privilegiado de disputas para a concretização de patamares mais amplos de proteção às/aos trabalhadoras e para a construção de uma vida digna para as maiorias sociais brasileiras. (VERSIANI, 2022, p. 18).

Evidencia-se, portanto, que ao analisar de forma crítica o sistema de justiça do país e a praxe de atuação dos seus atores fica evidente a urgência de novos paradigmas para se enxergar e tratar os conflitos nas relações sociais e na garantia do acesso à justiça em casos que dialogam com perspectivas e problemáticas de raça. Tendo em vista a situação de vulnerabilidade dessa parcela significativa da população, principalmente, no mercado de trabalho, como apresentado no presente estudo.

Dentro de todo o exposto, por fim, pode-se ter em mente que cobrar do judiciário trabalhista uma postura antirracista é extremamente necessário, pois é preciso um posicionamento que vá além do conflito entre as partes e que impacte o mercado de trabalho e a vida laboral dos/as trabalhadoras negros/negras no Brasil, considerando que a presença e a reprodução do racismo no mercado de trabalho brasileiro. É certo que a maioria das decisões pelo deferimento das indenizações por danos morais, com fundamento na discriminação racial, já caminha nesse sentido. Mas é necessário passos mais substantivos nesse sentido.

Por outro lado, é importante ressaltar que o judiciário, como apontado outrora, está inserido na engrenagem das lógicas do capitalismo e quebrar totalmente o sistema de subalternização do negro não é, de fato, o seu real objetivo. Mas, podendo funcionar como um espaço de disputa, é possível alcançar, por meio do Judiciário, concessões e avanços sociais importantes para a vida dos trabalhadores. Ressalte-se que, mesmo com referidas concessões e avanços, a organização socioeconômica mantém a existência concomitante da riqueza para um grupo minoritário e, por outro lado, a pobreza e a escassez para a maioria do povo, tendo também o judiciário responsabilidade por isso (ALMEIDA, 2018).

Portanto, as brechas para ocasionar fissuras no racismo estrutural e institucional existem e, de certo modo, exigir do judiciário trabalhista - o qual tutela um direito tão basilar para qualquer indivíduo em idade laboral em nossa sociedade -, medidas antirracistas e efetivação da legislação antidiscriminatória já existente faz parte dessas incisões históricas na busca de

equidade racial. Tendo em vista que os conceitos, as vivências e as lutas se transmutam e que em momentos passados, tais reivindicação e pressão, até mesmo, não seriam possíveis, conclui-se, por derradeiro, que assim como o título do livro da ativista Angela Davis, “A liberdade é uma luta constante” - que a escritora proferiu em um discurso e teve como referência um canto libertário (DAVIS, 2018) -, a luta por equidade racial no Brasil, dentro do sistema judiciário inserido na estrutura social capitalista, é uma constante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Philippe Oliveira de; MOREIRA, Adilson Jose; CORBO, Wallace. **Manual de educação jurídica antirracista: direito justiça e transformação social**. São Paulo, SP: Editora Contracorrente. 1ª edição, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese de Doutorado em Psicologia. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.47.2019.tde-18062019-181514>. Acesso em 07, mar. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 15 de jan., 2022

_____, Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>>. Acesso em 10 mar. 2022.

_____, Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF. 2021 <Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>> Acesso em: 16 jul, 2022.

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2021c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 mar. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 635/DF** – Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio Mello. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 29 de abril de 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadTexto.asp?id=5071853&ext=RTF>>. Acesso em: 12 mar. 2022.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Movimentação processual nos tribunais do trabalho**. 2020 Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/23368356/Recebidos+e+Julgados+TRT+2020.pdf/e0fc1cd8-34cd-c3a7-ca69-e5df14f5ac84?t=1587143706074>>. Acesso em 10 jul. 2022.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Movimentação processual nos tribunais do trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/23368356/Recebidos+e+Julgados+TRT+2021.pdf/6e10b8a2-18f9-2972-3903-666b52bb2e88?t=1617994489545>> Acesso em: 10 jul. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro, Selo Negro, 2011.

COELHO, Amanda Jorge; QUINTANS, Mariana Trotta; RIBEIRO, Maria Eugenia Silveira de Mello; ROCHA, Walquiria Camilo da; e SANTOS, Maria Pacheco da Costa Vieira dos. “**Os Impactos da pandemia da Covid-19 na vida das Mulheres no contexto brasileiro: sob a perspectiva de raça, classe e gênero**”. In SURgência: revista de direitos e movimentos sociais, - dossiê raça, gênero e sexualidade: direitos e lutas sociais. UnB. Brasília, v. 7, n. 2, p. 287-308. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/view/38578>>. 2021

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color**. Stanford Law Review, v. 43, no. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299.

_____. **A interseccionalidade na discriminação de Raça e Gênero**, 2002. In: Cruzamento: raça e gênero, UNIFEM, painel 1, 2004, p. p. 7-16. Disponível em <<https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>>. Acesso em: 10/01/2021.

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

DIEESE. **Boletim de Conjuntura n. 27: Crise sanitária e econômica persiste e se intensifica**. Mar. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2021/boletimconjuntura27.html>> Acesso em: 14 mai, 2022.

DOMINGOS, Clayton Amaral. NEVES, Eduardo Borba. **Manual de Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: EB/CEP. 2007.

FANON, Frantz. **Pele Negra, Máscaras Brancas**. Salvador: Ed. UFBA, 2008.

FERRITO, Barbara de Moraes Soares. **Direito e Desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. Dissertação De Mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2019.

FIGUEIRA, Luis Eduardo; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho. **A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual**. Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 12, n. 12, p. 302-325, julho/dezembro, 2012. Disponível em: <<https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/337>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro; PIRES, Thula. **Supremo Tribunal Federal e a naturalização da barbárie**. Rev. Direito e Práxis, Rio de Janeiro, Vol. 11, n.02, 2020, p. 1211-1237. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50270| ISSN: 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50270>> Acesso em: 19 jan. 2022.

_____. **Corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro**. 2006. 145 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5117/1/2006_AnaLuizaPinheiroFlauzina.pdf> Acesso em 20 agost. 2021.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica**. 5ª Reimpressão – São Paulo: nº1 edições, 2020

GONZALEZ, Lélia. HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Coleção 2 pontos. Editora Marco Zero Limitada. Rio de Janeiro. 1982.

HAN, Byng-chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª edição. Ed. Vozes. Petrópolis, RJ, 2017.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021**”, do IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais - Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>> Acesso em 10 jul. 2022.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano**. 1 ed. Cobogó. Rio de Janeiro. 2019.

LYRIO, Caroline; PIRES, Thula Rafaela de Oliveira **Racismo Institucional e Acesso à Justiça: uma análise da atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 1989-2011**. In: CONPEDI/UFSC; Mônica Bonetti Couto; Angela Araújo da Silveira Espindola; Maria dos Remédios Fontes Silva. (Org.). **Acesso à justiça I**. 1ed. FLORIANÓPOLIS: CONPEDI, 2014, p. 513-541. Acesso em 14 fev, 2022

_____. **Teoria Crítica da Raça como referencial teórico necessário para pensar a relação entre direito e racismo no Brasil**. In: XXIV Encontro Nacional do Conpedi – UFS. Direitos dos Conhecimentos. 215, p. 61 a 85. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/c178h0tg/xtuhk167/t9E747789rfGqqs4.pdf>> Acesso em 07 jan. 2022.

MOREIRA, Adilson Jpsé Moreira. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. Ed. Contracorrente. São Paulo, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. Adotada pela Resolução n. 2.106-A da Assembleia das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em 25/06/2022.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre discriminação em emprego e profissão nº 111**. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 42ª sessão. Genebra: ONU-OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/03/2022.

PALMISCIANO, Ana Luisa Souza Correia de Melo; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho **Acesso à justiça diante da reforma trabalhista: reflexões sobre vulnerabilidade e justiça do trabalho**. Scientia Iuris, Londrina, v. 23, n. 3, p. 125-145, nov. 2019. DOI: 10.5433/2178-8189.2019v23n3p125. ISSN: 2178-8189

SOUZA, C. L. S. . **Racismo e luta de classes na América Latina: As veias abertas do capitalismo dependente**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

SOUZA, Neusa Santos. Tornar-se Negro. 1ª ed. Zahar, 2021.

WERNECK, Jurema. **Racismo institucional e saúde da população negra**. Saúde soc., São Paulo, v. 25, n. 3, p. 535-549, set. 2016.

_____. **Nossos passos vêm de longe! Movimentos de mulheres negras e estratégias políticas contra o sexismo e o racismo**. Revista da ABPN. V. 01 n. p. 09-19. 2010

REIS, João José. **Ganhadores: A Greve Negra de 1857 na Bahia**. 1ª edição. São Paulo. Companhia das letras. 2019.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011.

VERSIANI, Renata. A centralidade do acesso pleno à Justiça do Trabalho nos tempos atuais. In: GRILLO, Sayonara; ADAMOVICH, Eduardo; FRAGALE, Roberto; FERRITO, Bárbara. **Direito do Trabalho: perenidade e atualidade**. São Paulo: Lacier Editora, 2022.

ANEXO - LISTA DOS POSICIONAMENTOS POR CATEGORIAS

Categoria 01 - Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo deferimento do dano ligado à agressão de cunho racial em ambas as instâncias

	Ano	Posicionamento da Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro
1	2022	<p>Nº do processo: 0100228-97.2021.5.01.0323 (RORSum)</p> <p>1ª instância: <u>“O direito de não ser discriminado em razão da raça</u> e de outros fatores e o direito à honra são fundamentais e têm previsão constitucional. <u>Constituem a base da convivência em sociedade e, por isso, são exigíveis tanto em face do Estado quanto dos próprios particulares (eficácia horizontal dos direitos fundamentais).</u> Ante o exposto, fixo a <u>indenização em R\$ 25.000,00</u>, considerando a finalidade compensatória e pedagógica” (p.2)</p> <p>2ª instância: “A Lei n.º 13.467/2017 introduziu o art. 223-C da CLT, o qual passou a disciplinar o dano moral (ou extrapatrimonial). <u>São objetivamente protegidos como bens morais do trabalhador a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.</u> A nova lei estipula, ainda, alguns critérios objetivos que o juiz deve examinar na fixação do valor da indenização por dano moral, além de possibilitar a indenização dobrada nos casos de reincidência entre as mesmas partes (...). PELO EXPOSTO, conheço do recurso, e, no mérito, DOU-LHE PARCIAL PROVIMENTO, <u>para reduzir o valor da indenização por danos morais para o montante de R\$11.630,00</u>, montante este que julgo <u>proporcional e razoável ante o dano, sofrido pela parte autora</u>, estando enquadrado no art. 223-G, da CLT. Deve ser observado o teor da Súmula n.º 439 do TST quanto aos juros e a correção monetária incidentes sobre a indenização por danos morais. Reduzo o valor da condenação para R\$11.630,00. Custas de R\$232,60, pela reclamada” (p. 6/8) grifos nossos.</p>
2	2020	<p>Nº do processo: 0101262-90.2018.5.01.0007 (ROT)</p> <p>1ª instância: “O Juízo de primeiro grau entendeu por condenar a Ré ao pagamento de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).” (p.6)</p> <p>2ª instância: “O Juízo de primeiro grau entendeu por condenar a Ré ao pagamento de R\$ 100.000,00 (cem mil reais)⁸⁰ (...) A omissão da Ré no atendimento à Autora após o ocorrido, <u>vítima de gravíssima ofensa em ambiente de trabalho, testemunhada por todos os funcionários presentes no estabelecimento quando do ocorrido;</u> a posterior alteração de seu relato no livro de ocorrências mantido em sua unidade de labor, a transferência da agressora para loja por si almejada, posto mais próxima à sua residência (o que pode ser interpretado como um prêmio para a algoz), a negativa de transferência da Autora (vítima) para unidade mais próxima de sua família (recomendação médica, diga-se) e a completa ausência de suporte médico ou psicológico à sua funcionária após o fato justificam a manutenção da condenação por seus exatos termos, inclusive no que diz respeito à indenização por danos morais. Nego provimento” (p. 6/10) grifos nossos.</p>
3	2020	<p>Nº do processo: 0011006-40.2015.5.01.0223 (ROT)</p> <p>1ª instância: “O dano moral evidencia-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido, no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade, no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral, (...). Desta forma, tenho por presente o dano moral com relação ao tratamento do autor pelo apelido de "perneta" "macaco" e "filho da puta", por parte de seu supervisor, conforme restou provado pela prova testemunhal, razão pela qual, sopesando as circunstâncias objetivas e subjetivas do caso concreto, considero justa e adequada à situação a fixação de danos morais, ante a gravidade, os critérios da proporcionalidade e razoabilidade, fixo</p>

⁸⁰ Decisão com um *quantum* de indenização razoável, mostrando-se mais elevado que a média dos julgados coletados.

		<p>a indenização respectiva no valor de R\$ 10.000,00. Procede o pedido contido no item 15 do rol inicial." (p. 8)</p> <p>2ª instância: <u>“Há formas mais violentas e explícitas, que causam a marginalização e isolamento da vítima, como a ociosidade forçada, a execução de serviços em cubículos, zombaria, tratamentos injuriosos, controle e processos disciplinares excessivos, alteração de atribuições e designação para serviços humilhantes. Entretanto, há formas menos explícitas ou evidentes, mas não menos prejudiciais à saúde psíquica do trabalhador, tal como a proibição de os colegas de trabalho se comunicarem com a vítima de assédio (...) tenho que a indenização por danos morais, fixada na origem em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), é compatível e proporcional à gravidade da lesão experimentada pelo obreiro, de forma a propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e a servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei e da Constituição Federal, pelo que mantenho a sentença neste aspecto. Nego provimento”</u> (p. 9/10) grifos nossos.</p>
4	2020	<p>Nº do processo: 0100255-49.2019.5.01.0065 (RORSum)</p> <p>1ª instância: “Para configuração da responsabilidade civil e surgimento do dever de indenizar, o ordenamento jurídico consagrou a teoria da responsabilidade subjetiva e exige como requisitos a conduta do agente, o dano efetivamente sofrido, o nexo causal entre a ação e a lesão, além da culpa do ofensor - artigos. 186 e 927 do CC. O autor alega que a sua chefe, Sra. Maísa Cristina, após chamar a atenção da Sra. Suani Cristina informando que a limpeza não poderia ser realizada com o pano naquele estado e fazendo referência a cor do pano de chão, dirigiu-se ao reclamante e falou "Pano encardido Abílio? É seu parente? Nada de irmão aqui!" gargalhando em seguida (...). Logo, está comprovada a culpa da parte reclamada e a efetiva violação ao patrimônio imaterial da parte autora, cuja lesão ofende direitos que lhe são personalíssimos e que repercutem em sua esfera íntima independente de comprovação, pois se trata de dano <i>in res ipsa</i>. Entrementes, o arbitramento do valor da indenização deve levar em consideração a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor e o caráter pedagógico da medida, a fim de que não cause enriquecimento ilícito à vítima, tampouco deixe de compensar a lesão sofrida (art. 944 e 945 do CC). Desta feita, fixo a indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00” (p. 3/4)</p> <p>2ª instância: <u>“No caso em apreço, diante da inequívoca gravidade da conduta praticada (injúria racial) impõe-se a manutenção da sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.</u> E, como os fatos ocorridos merecem reparos imediatos, o valor arbitrado pelo Juízo de origem de R\$20.000,00 (20 vezes o valor do salário do autor) por danos morais de natureza grave, se tratando de decisão prolatada na vigência da Lei 13.467 /17, que deve observar o art. 223-G , da CLT, consoante os parâmetros do inciso I, do §§ 1º, do referido artigo, valor que reputo por razoável, levando-se em conta a lesão, a capacidade econômica da Ré e a medida pedagógica, com o fim de se evitar a reincidência de tais atos. Nego provimento” (p. 5/6) grifos nossos.</p>
5	2020	<p>Nº do processo: 0101606-88.2017.5.01.0045 (ROT)</p> <p>1ª instância: <u>“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”</u>⁸¹ (...). 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, considerados estes aspectos, a gravidade da conduta e a capacidade econômica do infrator, arbitro a indenização por danos morais em R\$ 25.000,00” (p. 7)</p> <p>2ª instância: <u>“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.</u> Deste modo, e considerando que a</p>

⁸¹ Decisão de 1ª instância interessante, trouxe dados do IBGE para apontar a desigualdade racial entre negros e brancos no Brasil

		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 (p. 7/10) grifos nossos.
6	2020	<p>Nº do processo: 0100107-82.2017.5.01.0073 (ROT)</p> <p>1ª instância: <u>Apesar de ocorrido uma única vez, o fato é grave e demonstra discriminação racial, o que não pode ser admitido. Com efeito, nos termos do art. 3º da CRFB/88, dentre outros, 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 (...)</u> Nesse contexto, configurado o ato ilícito praticado pela ré, que afrontou a honra e dignidade do autor, é devida a reparação pecuniária, com base nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Posto isso, julgo procedente o pedido (CF, art.5º, V, X; CC, art. 944). Observado o valor do pedido lançado na inicial e considerando que dos três fatos narrados na causa de pedir, um deles foi provado, fixo o valor da indenização por danos morais em R\$ 3.000,00 (CF, art.5º, V, X; CC, art. 944)” (p. 6)</p> <p>2ª instância: “Cabe observar inicialmente que na Emenda Substitutiva à Petição Inicial de ID. Ff04a99 não consta pedido relativo a perdas e danos, mas tão somente a honorários advocatícios (...). Concluo que não há prova nos autos do cometimento de ato ilícito pela ré que tenha causado efetivo dano moral ao autor, apto a justificar a reparação pretendida. <u>Todavia, uma vez que não há recurso da parte contrária, e ante o princípio da vedação a reformatio in pejus, mantenho a condenação proferida pelo MM Juízo a quo,</u> nada havendo a prover. Nego provimento (p. 7) grifos nossos.</p>
7	2020	<p>Nº do processo: 0010114-44.2015.5.01.0058 (ROT)</p> <p>1ª instância: <u>“Assim, presente o ato contrário ao direito (injúria de cunho discriminatório), o dano (honra subjetiva do reclamante) e evidente o nexo de causalidade, estão presentes os requisitos para o acolhimento da pretensão compensatória pretendida, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Condene a ré ao pagamento de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais)”</u> (p.13)</p> <p>2ª instância: “devemos primeiramente compreender que o dano moral é incomensurável, que não existe fórmula eficiente de ressarcimento e nem de reparação integral e que a finalidade da indenização não é a reposição das partes ao status quo ante, como ocorre com os danos materiais, mas, sim, proporcionar à vítima a satisfação de outros bens da vida, como forma de assegurar-lhe uma compensação pelo mal sofrido (...). Por tais razões, dou parcial provimento para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), observando-se que a incidência da atualização monetária deverá ocorrer da data da prolação deste v. acórdão” (p. 16/18) grifos nossos.</p>
8	2021	<p>Nº do processo: 0101099-69.2019.5.01.0074 (RORSum)</p> <p>1ª instância: “A dignidade humana, valor fundamental da República, artigo 1º da Constituição Federal, deve ser observada no âmbito de toda a relação jurídica travada em território nacional, inclusive no âmbito das relações de emprego (...). A indenização por danos morais deve ser arbitrada com base em algumas premissas, a saber, repercussão do dano, duração temporal do dano, intensidade do ato ensejador do dano, os antecedentes do agente causador do dano, a situação econômica do ofensor e a razoabilidade do valor. Isso posto, com base nos parâmetros acima definidos, julgo procedente o pedido e, diante dos limites do pedido, condene a ré ao pagamento de R\$ 20.716,00 ao autor, a título de dano moral.” (p. 5)</p> <p>2ª instância: <u>“O racismo, no Brasil, é estrutural⁸². Este resulta de ações, hábitos, situações e atitudes existentes na sociedade brasileira, ensejando piadas, condutas vexatórias e práticas criminosas contra pessoas negras e indígenas.</u> Vale lembrar a herança da escravidão, que perdurou durante 300 anos no Brasil, sendo este o último país das Américas a abolir essa situação. Mas a abolição não resultou de ato angelical da Corte Brasileira. Decorreu da pressão do governo inglês, que decretou o Bill Aberdeen, ato que concedia ao Almirantado inglês o direito de aprisionar navios negreiros, mesmo em águas territoriais brasileiras, e de julgar seus comandantes. Além disto, os escravos lutaram para a abolição, parte da sociedade brasileira igualmente defendeu a causa, o mesmo ocorrendo com políticos (...). Mantenho a sentença e nego provimento ao recurso da empresa.” Pelo exposto, divirjo do voto da Relatora e em consequência mantenho o</p>

⁸² Houve na fundamentação a presença da hermenêutica jurídica ligada à perspectiva de gênero conforme a realidade brasileira, de maneira mais evidente. Esse posicionamento foi raro nas decisões encontradas.

		<p>julgado recorrido, negando provimento ao apelo patronal. Nego provimento” (p. 11/12) grifos nossos.</p>
9	2022	<p>Nº do processo: 0100192-73.2021.5.01.0026 (RORSum)</p> <p>1ª instância: “Ante o exposto, julgo procedente para condenar a parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no montante de R\$20.000,00 (vinte mil reais), valor a ser atualizado na forma da Súmula 439 do TST (p. 7)</p> <p>2ª instância: “<u>As condutas tinham o fim específico em caçoar e ofender a vítima, impondo-a o apelido de "César", um personagem primata do filme: "O Planeta dos Macacos", e assim, por intermédio de suas atividades, de forma direta e/ ou indireta, incitava os demais funcionários a prática de ofensas direcionadas a reclamante, onde, em rodas de conversas, tornou-se frequente os atos delituosos sempre iniciado pelo preposto da reclamada (...). Temos que a indenização por danos morais deva ser arbitrada de forma equânime, não só para compensar a dor, mas em especial para estabelecer uma forma de respeito ao acervo de bens morais, tais como a dignidade, a honra, a honestidade, o respeito e outros sentimentos nobres da personalidade do homem</u>” (...). Nesse passo, o valor indenizatório correspondente a 16,67 vezes a remuneração da reclamante, no valor de R\$1.200,00, mostra-se justo e adequado às circunstâncias do caso. A sentença deve, portanto, ser mantida” (p. 7/11) grifos nossos.</p>
10	2021	<p>Nº do processo: 0100738-58.2020.5.01.0481 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Trata-se de situação que constitui abuso do poder diretivo do empregador, que violou a honra subjetiva e objetiva do reclamante, atingindo, assim, sua dignidade. Por isso, considerando a violação ao patrimônio imaterial do reclamante, JULGO PROCEDENTE o pedido de pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)” (p. 4)</p> <p>2ª instância: “<u>Ora, quem empreende, quem se lança ao negócio empresarial deve se responsabilizar pelo ambiente que cria; deve se responsabilizar pelas pessoas que adentram seu estabelecimento, sobretudo em relação aos seus próprios empregados, que têm o direito subjetivo de não serem agredidos por conta da prestação de serviços, no local de trabalho ou fora. Em poucas palavras: o empregador é responsável por criar um ambiente de trabalho salubre, que não abale o físico, o mental e o emocional do empregado. O trabalhador detém o direito constitucional à saúde integral</u>, oriundo precipuamente do respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Esse princípio está previsto na Constituição Federal, em seus artigos 1º, inciso III, e 170, caput, ao tratar dos fundamentos da República Federativa do Brasil e dos princípios vetores da Ordem Econômica, respectivamente; e no art. 7º, inciso XXII, que assegura ao empregado a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (...) é razoável e consentâneo com a extensão do dano, o valor da indenização por dano moral de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), equivalentes a um pouco mais de 8 (oito) remunerações do autor, o que, ao menos no que toca à parte financeira, compensa satisfatoriamente a dor íntima por ela experimentada. Pelo exposto, NEGO PROVIMENTO ao recurso ordinário da reclamada” (p. 7/11) grifos nossos.</p>
11	2021	<p>Nº do processo: 0100755-80.2020.5.01.0033 (RORSum)</p> <p>1ª instância: 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 (p. 2)</p> <p>2ª instância: “Faz-se, contudo, a ressalva que considera-se o art. 923-G da <u>CLT inconstitucional</u>, na medida em que vincula da dor de cada um ao respectivo salário, <u>violando o princípio da isonomia pela via da discriminação econômica</u>. 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 reais⁸³). 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 (p.6/7) grifos nossos.</p>

⁸³ Decisão interessante, no sentido de que trouxe a relevância de se analisar o capital social da empresa para estipular o quantum da indenização deverá ser imputada.

12	2021	<p>Nº do processo: 0100457-48.2020.5.01.0014 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Pretende a autora a reparação por danos morais sob alegação de que foi vítima de injúria racial por colega de trabalho, Sérgio Simões, na sede da reclamada, razão pela qual foi diagnosticada com transtorno de estresse pós-traumático... Procedente o pedido de reparação por danos morais que ora arbitro em R\$14.500,00 (quatorze mil e quinhentos reais), correspondente a 10 (dez) salários da autora, valor apto para cumprir a dupla finalidade do instituto (servir de lenitivo para a dor, o constrangimento da autora, e, de outro, de incentivo à ré para não renovação da conduta) e compatível com a ofensa e as circunstâncias alegadas de acordo com o art. 223-G, §1º, inciso III, da CLT. (p. 5)</p> <p>2ª instância: “Alegou a reclamante que <u>contatou seu chefe imediato por telefone e que ele se recusou a encaminhar o problema para o RH, chamando-a de louca e dizendo que perderia o emprego por não ter informado aos seus superiores</u>. Após a ligação, a autora narra que ele encaminhou para ela, por engano, mensagens destinadas ao sr. Sérgio Simões, xingando-a e dizendo que ela não estaria traumatizada e estaria "embarcando nessa situação". Ao constatar o equívoco, o sr. Leonel tentou contatar a reclamante diversas vezes. As mensagens e registros de chamada foram juntados à inicial aos Ids. b3e372d, 4d42453 e seguintes. NEGAR PROVIMENTO ao recurso da ré e DAR PROVIMENTO ao recurso da autora para <u>majorar o valor arbitrado</u> para a indenização por danos morais, fixando-o no montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)” (p. 8/12) grifos nossos.</p>
13	2021	<p>Nº do processo: 0100153-41.2020.5.01.0049 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Nesse passo, e considerando a extensão dos danos, a culpa da ré, a situação econômica das partes e o efeito pedagógico da reparação, bem como o disposto no art. 223-G, §1º, II, da CLT, arbitro a indenização por danos morais em R\$9.000,00 (nove mil reais).” (p. 5)</p> <p>2ª instância: “Em sua defesa, a reclamada suscitou a sua ilegitimidade passiva. Destacou que mero desentendimento entre colegas não passa de intrigas corriqueiras (...). Tem-se que o fato de o empregador não oferecer condições essenciais ao bom desenvolvimento do trabalho, acarreta constrangimento ao empregado, o que gera o direito à indenização pretendida, conforme entendimento deste Tribunal (...). Dou parcial provimento para reduzir a indenização por dano moral para R\$ 6.000,00.” (p.4/ 7) grifos nossos.</p>
14	2021	<p>Nº do processo: 0010922-91.2015.5.01.0044 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Defiro, assim, a indenização pleiteada, porque presentes os requisitos para a reparação civil, fixando-a, porém, em R\$ 6.000,00 (seis mil reais) (p. 12)</p> <p>2ª instância: “Atitudes racistas, como a manifestada pelo preposto da empresa, devem ser banidas de qualquer relação social 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.). Incontestável o dano moral (...). Contudo, não há recurso do reclamante e mesmo considerando que o valor arbitrado não atende ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade, vedando o nosso ordenamento legal a reformatio in pejus, apenas, nego provimento ao recurso do Reclamado que pretendia reduzi-lo para R\$ 1.000,00 Por tais razões, nego provimento a este tópico do recurso. (p. 12/14) grifos nossos.</p>
15	2020	<p>Nº do processo: 0011493-92.2015.5.01.0034 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Procedente, fixando o MM. Juízo de primeiro grau a compensação por dano moral em R\$ 150.000,00⁸⁴ (cento e cinquenta mil reais) (p. 8)</p> <p>2ª instância: “<u>A lesão é tão ululante no presente caso</u>, diante da prova que foi produzida, que a reclamada/recorrente sequer teve maiores considerações no seu apelo com o objetivo de obter sua absolvição, <u>focando sua atenção, na realidade, no montante da reparação</u>. De todo modo, impõe-se a análise das alegações sintéticas, para que se entregue a prestação jurisdicional tal como é devida pelo Estado-juiz (...). <u>Lidos os depoimentos fora do contexto dos presentes autos e desconsideradas as datas e os cargos ali referidos (inerentes ao mundo moderno), o leitor poderá até imaginar que os aludidos documentos referem-se a fato acontecido nos primórdios da escravidão, no curso da qual o trabalhador era tido como objeto, e, não, como ser humano (...)</u>. Como se vê, não é absurdo o valor fixado, diante da gravidade do ilícito</p>

⁸⁴ Decisão interessante, com *quantum* indenizatório acima da média.

		que foi cometido pela reclamada. Não há falar em maltrato ao previsto nos artigos 402, 403 e 944, todos do Código Civil, nem aos 4º e 5º, ambos da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, porque foram bem sopesados a razoabilidade e a proporcionalidade no caso concreto, considerando-se todas as particularidades. Nego provimento. Grifos nossos.
16		<p>Nº do processo: 0100087-89.2019.5.01.0245 (RORSum)</p> <p>1ª instância: “Registre-se que a injúria, ainda que por pessoa diversa, foi comprovada pela testemunha da autora, que afirmou "que presenciou a mãe de um aluno chamando a autora de "neguinha"; que a autora foi dispensada no dia seguinte (...). Portanto, julgo procedente o pedido de indenização pelos danos morais. Considerando as circunstâncias dos fatos, a situação pessoal do ofendido e a capacidade econômica do réu e do autor, arbitro a indenização em R\$ 3.000,00 (p. 3/4)</p> <p>2ª instância: “No caso vertente ao formular o pedido na exordial a autora não fez qualquer ressalva como a possibilidade de arbitramento da indenização por danos morais em montante superior a R\$3.000,00, portanto a fixação em valor superior importaria em julgamento ultra petita. Nego provimento (6/7)</p>
17	2022	<p>Nº do processo:0100914-76.2020.5.01.0080 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Vale lembrar que é responsabilidade do empregador adotar as medidas necessárias para propiciar aos empregados um ambiente de trabalho saudável, não derivando sua responsabilidade apenas dos atos de seus prepostos, mas também da omissão em adotar políticas que eliminem, não só os riscos de danos físicos, como os psicológicos. Por todo o exposto, mantenho a dispensa por justa causa. Julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais, por não comprovada a ocorrência de qualquer lesão extrapatrimonial (p. 5)</p> <p>2ª instância: Ora, manifestações discriminatórias, racistas ou homofóbicas no ambiente de trabalho não podem ser toleradas, evidenciam comportamentos francamente discriminatórios, que na prática, consubstanciam discurso que deprecia e desqualifica pessoas em razão de fatores como cor, etnia, orientação sexual ou procedência nacional, e que tendem a atingir moralmente terceiros que com ela trabalham - ninguém é proibido de tê-los, no seu íntimo, mas expressá-los publicamente, em particular no ambiente de trabalho e em condição hierárquica diferenciada, consubstancia atentado à ordem jurídica, ao dever de urbanidade no convívio social e à fidúcia depositada pelo empregador (mau procedimento, portanto) (...) <u>É preciso lembrar que o trabalhador, quando entra no estabelecimento da empresa, continua a ser um cidadão, com direitos e deveres previstos nas leis e na Constituição. Os direitos de personalidade e o direito do trabalho andam juntos na execução do contrato de trabalho.</u>... Por todo o exposto, acredita-se que o ocorrido sirva como código conduta para novos postos de trabalho que venham a ser assumidos pelo trabalhador. Irreparável a r. sentença de origem (p. 7/9) grifos nossos.</p>
18	2021	<p>Nº do processo: 0101614-82.2017.5.01.0201 (ROT)</p> <p>1ª instância: “A parte autora alega que foi assediada moralmente pelo Gerente Geral da 1ª reclamada, Sr. Cristiano, quem sempre lhe humilhou com discriminações raciais, chamando-o de macaco, "César" (personagem do filme Planeta dos Macacos), pedindo para os outros vigilantes acenderem as luzes para que pudesse enxergar o reclamante (...). Destaque-se que o tratamento dispensado à parte autora é inaceitável e intolerável em uma sociedade em que o respeito à dignidade do ser humano e ao valor social do trabalho constituem fundamentos da República, devendo ser veementemente reprimido e coibido pelo Poder Judiciário... Diante desses fatos e atendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, fixo o valor devido à parte autora a esse título em R\$ 20.000,00 (p. 7/8)</p> <p>2ª instância: “Irrepreensível o decisum (...) Quanto ao valor da condenação, fixado no primeiro grau em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), cuida-se de importância, na verdade, reduzida em face da gravidade do ilícito perpetrado. Os valores indenizatórios preconizados pela jurisprudência em casos similares - com o elogioso propósito de, mediante a asserção da gravidade e da <u>inadmissibilidade do ato, expungir qualquer resquício da prática abjeta do racismo - vêm-se mostrando superiores ao arbitrado no juízo monocrático (vedada, in casu, a majoração, em virtude do princípio do non reformatio in pejus)</u> (p. 11/13) grifos nossos.</p>
19	2022	<p>Nº do processo: 0100017-79.2021.5.01.0026 (ROT)</p> <p>1ª instância: A indenização por danos morais deve ser arbitrada com base em algumas premissas, a saber, repercussão do dano, duração temporal do dano, intensidade do ato ensejador do dano, os</p>

		<p>antecedentes do agente causador do dano, a situação econômica do ofensor e a razoabilidade do valor. Isso posto, com base nos parâmetros acima definidos, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento da importância de R\$ 10.000,00 ao reclamante em razão dos danos morais sofridos." (p. 10) A indenização por danos morais deve ser arbitrada com base em algumas premissas, a saber, repercussão do dano, duração temporal do dano, intensidade do ato ensejador do dano, os antecedentes do agente causador do dano, a situação econômica do ofensor e a razoabilidade do valor. Isso posto, com base nos parâmetros acima definidos, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento da importância de R\$ 10.000,00 ao reclamante em razão dos danos morais sofridos."</p> <p>2ª instância: "A honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (artigo 5º, X, CRFB/88) e, no âmbito do contrato de trabalho, essa inviolabilidade assume expressão de maior relevo porque o empregado depende da sua força de trabalho para sobreviver, sujeitando-se facilmente aos inúmeros impropérios daquele de quem depende (...). Já o autor, por sua vez, pretende a majoração do valor atribuído à indenização por danos morais para o patamar de R\$ 20.000,00, já que a prova oral demonstrou a gravidade do dano sofrido pelo recorrente. Dessa forma, in casu, entendo que a indenização foi fixada em valor compatível, razão porque não há o que se retocar na r. sentença. Nego provimento a ambos os recursos (p. 11/13) grifos nossos.</p>
20	2021	<p>Nº do processo: 0102085-38.2017.5.01.0027 (RemNecTrab)</p> <p>1ª instância: "<u>A parte autora pleiteia a reforma da sentença, a fim de majorar os valores indenizatórios na proporção requerida na petição inicial, ou seja: a) Condenação da ré em danos morais a serem fixados no valor equivalente a 35 (trinta e cinco) vezes o valor do último salário da reclamante, de acordo com o art. 223-G, § 1o, IV, relativamente ao assédio sexual (R\$ 52.500,00) b) Condenação da ré em danos morais a serem fixados no valor equivalente a 15 (quinze) vezes o valor do último salário da reclamante, de acordo com o art. 223-G, § 1o, III, relativamente ao assédio moral. (R\$ 22.500,00)</u>"</p> <p>2ª instância: "No presente caso, em decorrência dos fatos contidos na inicial, entendo que os valores arbitrados encontram-se adequado aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, quais sejam, indenização por dano moral em razão do assédio sexual no valor correspondente a vinte salários contratuais da empregada (art. 223-G, parágrafo 1º, alínea III, da CLT), bem como indenização em razão do assédio moral no valor correspondente a dez salários contratuais da empregada (art. 223-G, parágrafo 1º, alínea I, da CLT). Portanto, dá-se parcial provimento ao recurso da autora e nega-se provimento ao recurso da Ré (fl. 10) grifos nossos.⁸⁵</p>
21	2020	<p>Nº do processo: 0100276-39.2018.5.01.0007 (ROT)</p> <p>1ª instância: "Diante do conjunto probatório, tem-se por comprovada a ocorrência do dano moral coletivo, o que enseja a correspondente reparação. Assim, condena-se a ré a adotar as condutas postuladas na exordial, quais sejam: <u>abster-se de adotar ou tolerar qualquer ato ou conduta que possa ser caracterizada como prática discriminatória em razão da raça, cor ou etnia do trabalhador, inclusive prevenindo, impedindo e proibindo procedimentos discriminatórios que possam humilhar seus empregados, expô-los e/ou ridicularizá-los, garantindo-lhes tratamento digno; manter política permanente de combate à discriminação em suas dependências, devendo realizar, no prazo de seis meses, campanha efetiva e permanente de conscientização de seus empregados, diretores e prestadores de serviços terceirizados, a qual deverá contar, no mínimo, com palestras, cartazes e mensagens eletrônicas; estabelecer, no prazo de 30 dias, meio efetivo para recebimento e apuração de denúncias por parte dos seus empregados; estabelecer e passar a aplicar sanções disciplinares efetivas a empregados que pratiquem qualquer forma de discriminação contra seus colegas, especialmente de cunho racial; e afixar cópia da decisão deferida nos presentes autos no mural ou quadro de avisos, em local de pleno acesso a todos os empregados lotados</u> na ré. Estabeleço a multa de R\$</p>

⁸⁵ Esse é um caso de assédio sexual, porém vale observar que as testemunhas relataram que a autora cometeu racismo para com outros colegas de trabalho, retornando ao setor de origem, no qual sofreu o assédio. Com isso, percebe-se a elevada complexidade desses casos, bem como o quanto o estudo interseccional é relevante. Ademais, nesse caso, encontra-se uma forte negligência do empregador quanto ao atendimento psicológico fornecido à vítima.

		<p>10.000,00 por descumprimento de cada obrigação de fazer. Condene a ré, ainda, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo de R\$ 100.000,00 (p. 7)⁸⁶</p> <p>2ª instância: <u>“Destá feita, considerando as peculiaridades da situação em tela já suso explicitadas, a gravidade da conduta do polo passivo, a condição social, econômica e porte da empresa (com mão de ora girando em torno de 1185 funcionários, segundo CAGED - id.: 0f6c0b6), bem assim os caracteres punitivo e pedagógico da medida, no entanto com parcimônia a fim de se evitar excessos, considero que o valor da indenização por dano moral arbitrado em sentença, de R\$ 100.000,00 (hum cem mil reais), seria aquém do devido, razão porque o majoro para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) (...) Sendo assim, determino que os valores decorrentes da indenização por dano moral coletivo e astreintes estipulados na presente contenda judicial sejam destinados, preferencialmente, aos programas de combate e prevenção à PANDEMIA de Coronavirus (COVID - 19) hodiernos ou, se for o caso, futuros, decorrentes de sequelas e demais mazelas, ou até mesmo em destino ao atendimento da saúde pública de forma geral haja vista a sobrecarga que decerto ocorrerá neste sistema e suas finanças ainda por tempos após esta crise, sendo o destinatário a FIOTEC. Neste diapasão, dou parcial provimento no particular (p. 12) grifos nossos.</u></p>
22		<p>Nº do processo: 0100768-51.2018.5.01.0065</p> <p>1ª instância: <u>“Ora, é irrelevante para quem a Reclamante dirigiu essa ofensa; Não é absolutamente possível admitir-se que um empregado venha a se referir a outro colega de trabalho como "negra safada e favelada", eis que tal manifestação é preconceituosa, racista, e configura, inclusive, crime previsto na lei penal⁸⁷. Assim, mesmo que tais injuriosas expressões não tenham sido lançadas em relação à Sra. Samera, o fato é que partiram da Reclamante e, evidentemente, estava se referindo a alguém em particular, sendo irrelevante para quem foi dirigida a ofensa. Em consequência, correta a aplicação da justa causa, pelo que dou provimento ao recurso. Assim, dou prevalência à tese de bloqueio, e mantenho a justa causa aplicada" (p. 4/5)</u></p> <p>2ª instância: <u>“Quanto ao comunicado de dispensa, constato que o documento de ID. e700578, emitido pelo 1º réu, enuncia expressamente as razões da justa causa aplicada ao autor ("condutas incompatíveis com as regras sociais e internas da empresa, bem como por ter praticado ato de racismo contra outro funcionário da empresa e ainda ofensa física"), tendo o mesmo se recusado a assinar tal documento (...). Diante do não reconhecimento da reversão da dispensa por justa causa, indevidos os consecutórios, não havendo que se aduzir acerca da condenação da ré ao pagamento de danos morais, conforme pleiteado pelo recorrente em suas razões recursais. Nego provimento (p. 7/8) grifos nossos.</u></p>
23	2020	<p>Nº do processo: 0100233-42.2018.5.01.0027 (ROT)</p> <p>1ª instância: <u>Sobre o gerente Flávio, a testemunha ouvida negou tê-lo visto destratando a reclamante em particular. Todavia, confirmou que a autora foi tirada da função de caixa e colocada para trabalhar na limpeza e que achava que isso era uma forma de destratar a autora. E mais grave, afirmou que viu o dito gerente dizendo que queria "clarear a loja", o que condiz com o depoimento pessoal da autora. Portanto, há de se admitir que autora tenha se sentido ofendida pela declaração do gerente em questão, ainda que não tenha sido uma ofensa direta... Com efeito, acolho, pois, o pedido de condenação da ré ao pagamento à autora de indenização para a reparação do dano moral, ora fixada em conformidade com o art. 223-G, da CLT, no valor correspondente a três vezes o último salário da reclamante (R\$ 3.146,61) (p. 9/10).</u></p> <p>2ª instância: <u>“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 do caráter punitivo-pedagógico cumulado à compensação, à vítima, pela violação de sua honra subjetiva e imagem perante terceiros, além da ofensa à sua personalidade. Assim sendo, nego provimento ao recurso da reclamante e dou parcial provimento ao recurso da reclamada para reduzir o valor da indenização por dano moral para R\$1.157,80, valor correspondente ao último salário da reclamante” (p. 10) grifos nossos.</u></p>

⁸⁶ Caso de dano moral coletivo, em que houve a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) através de TAC de cunho antidiscriminatório. Ademais, nas decisões há imposição de implementação das obrigações de fazer ligadas ao combate ao racismo nas relações laborais da empresa.

⁸⁷ Caso de aplicação de justa causa em decorrência de racismo.

24	2020	<p>Nº do processo: 0100433-22.2018.5.01.0521 (ROT)</p> <p>1ª instância: "Vale mencionar que a Carte Suprema Brasileira, no polêmico "caso dos livros antissemitas" (HC 82.424-RS, Rel. Min. Moreira Alves, DJe 19/3/2004), considerou que "a divisão dos seres humanos em raça decorre de um processo político-social originado da intolerância dos homens⁸⁸ (...). Os fatos descritos na peça vestibular, comprovados através da prova oral produzida, evidenciam o estado vexatório supra mencionado, fazendo jus a autora à uma indenização, cujo valor é arbitrado em R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), que corresponde a, aproximadamente, dois salários mensais da autora, considerando-se a natureza leve da ofensa, nos termos do §1º do art. 223-G da CLT, que guarda proporção entre o dano sofrido e a conduta culposa da empresa. Verba de natureza indenizatória. Correção monetária na forma da Súmula nº 362 do STJ." (p. 7)</p> <p>2ª instância: "A existência de dano moral é evidente no presente caso. Tendo em vista o princípio da tripla função do caráter da indenização (compensatório, dissuasório e exemplar), bem como os parâmetros trazidos pelo art. 223-G, da CLT, mormente a natureza do bem jurídico tutelado (honra e direito à não-discriminação), a intensidade da humilhação (gravíssima) e a possibilidade de superação psicológica, tenho por razoável, adequado e consentâneo majorar a indenização por dano moral para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Face às razões expendidas, quanto ao tópico indenização por dano moral, nego provimento ao recurso ordinário da reclamada e dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para majorar e fixar a indenização por dano moral em R\$ 10.000,00 (dez mil reais)" (p. 13) grifos nossos.</p>
25		<p>Nº do processo: 0101038-12.2019.5.01.0204 (ROT)</p> <p>1ª instância: "A Autora relata ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho, por se tratar de pessoa negra, sendo alvo de comentários pejorativos por parte da Gerente que insistia para que prendesse o cabelo e fizesse alisamento para melhorar a imagem (...) valor fixado pelo Juiz de R\$ 5.000,00 (cinco mil Reais) (P. 2/3)</p> <p>2ª instância: De acordo com os princípios da extensão e da proporcionalidade, o valor fixado pelo Juiz de R\$ 5.000,00 (cinco mil Reais) revela-se suficiente para o atendimento à dupla finalidade (punitiva e pedagógica) e adequado à reparação da ofensa sofrida pelo empregado, em consonância com o princípio da razoabilidade, consubstanciado no § único do artigo 944 do Código Civil. Nego provimento. (p. 3) grifos nossos.</p>
26	2020	<p>Nº do processo: 0100431-59.2018.5.01.0066 (ROT)</p> <p>1ª instância: "Frise-se o fato de a testemunha ter presenciado tal tratamento depreciativo dirigido especificamente à autora, com ofensas tais como "burra", "sua bariátrica não deu certo" e "negro fede"⁸⁹ (...) Posto isso, observado o tempo em que trabalharam juntas (autora e Sra. Suzana), a gravidade/extensão do dano e o caráter pedagógico/compensatório da reparação, julgo procedente o pedido e condeno a ré ao pagamento de R\$ 10.000,00 a título de indenização por danos morais (CF, art.5º, V, X; CC, art.944; CLT, art. 223-G, §1º, I). Observe-se a Súmula 439, TST. (p. 4/5)</p> <p>2ª instância: Assim, considerando que o dever de indenizar, imposto ao ofensor, decorre do nexo de causalidade entre o ato praticado por ele e o prejuízo imaterial que veio a ser suportado pelo ofendido (que se vê atingindo em sua imagem, em sua honra, em seu conceito profissional, ou em qualquer outro aspecto de ordem subjetiva), imperativa a manutenção da r. sentença que condenou a reclamado ao pagamento de indenização por dano moral... Tendo em vista o que preconizam o artigo 944, parágrafo único, do Código Civil e artigo 5º, V, da CF, a fixação do valor da indenização por danos morais deve pautar-se por critérios de proporcionalidade e razoabilidade. No caso vertente, o valor arbitrado à indenização pela MMª Juíza sentenciante é razoável e proporcional ao agravo, bem como foi observado o escopo pedagógico e reparador do dano, sem importar em enriquecimento sem causa da vítima. Nego provimento (fl. 8)</p>

Fonte: dados coletados em acórdãos selecionados do TRT 1ª região Elaboração: autora

Categoria 02: Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo deferimento do dano ligado à agressão de cunho racial apenas em 1ª instância

⁸⁸ Decisão trouxe conceito ligado à raça.

⁸⁹ Caso com presença do racismo de que o corpo negro possui um odor desagradável. Tal racismo esteve presente em outros casos.

	Ano	Posicionamento da Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro
1	2022	<p>Nº do processo: 0100057-20.2020.5.01.0051 (RORSum)</p> <p>1ª instância: “Malgrado o dano tenha sido causado por terceiro, não se tratou de um indivíduo completamente estranho à relação trabalhista: o agente ofensor foi uma das clientes do reclamado, que estava sendo atendida pelo autor (...). A parte ré revelou-se, no mínimo, negligente, ao não intervir para evitar a reiteração das ofensas, nem ao menos tendo solicitado a retirada da ofensora do local, mas sim do próprio autor, a vítima (...). O arbitramento do valor fixado para a indenização de dano moral deve revestir-se de razoabilidade e proporcionalidade, considerado o caráter pedagógico da pena, o porte financeiro da reclamada e a função de coibir novas atitudes danosas como a do presente caso. Nesse diapasão, considero razoável a fixação da indenização por danos morais em R\$5.000,00, tal qual pretendido na exordial” (p. 5/7)</p> <p>2ª instância: “Nesse contexto, embora o racismo, crime repugnante, deva ser combatido por toda a sociedade, considerando os limites em que foi posta a lide, não há como a condenação basear-se no depoimento da testemunha Antonio Luis Espírito Santo, ouvida a mercê do autor, neste aspecto... “Não há prova da participação da empregadora, através de seus prepostos, superiores hierárquicos ou mesmo colegas de trabalho do reclamante, ativa ou omissivamente, nas ofensas a ele desferidas por cliente, em uma única ocasião, durante todo o período contratual. Em suma, inexistente prova de violação civil. Inviável, portanto, o pagamento de indenização. Dou provimento” (p. 10/11)</p>
2	2022	<p>Nº do processo: 0100843-79.2020.5.01.0046 (ROT)</p> <p>1ª instância: “Pleito de dano moral, por racismo, deferido. (...) também está presente no caso dos autos o crime de racismo, manifestação de ódio e preconceito que não pode ser tolerada. <u>O racismo foi motivo dos mais terríveis crimes contra a humanidade já praticados e tem que ser combatido e extirpado definitivamente da nossa sociedade. Cabe ao Judiciário velar para que isso ocorra, inclusive punindo os infratores, não apenas pelo aspecto compensatório para a vítima, mas também pelo aspecto pedagógico, para que lamentáveis atitudes como essa não voltem a se repetir (...).</u> Cabe também ao Judiciário uma postura antirracista. Recorde-se que a Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Normas de Discriminação Racial da ONU⁹⁰ (...)” (p. 10)</p> <p>2ª instância: “A parte alega que a autora não comprovou qualquer ato praticado pela reclamada que tenha ferido seu direito de personalidade, causando-lhe danos à imagem, a sua honra subjetiva, abalo psíquico, aflições ou angústias que possam caracterizar a indenização por danos morais. Caso mantida a condenação, requer a diminuição do quantum indenizatório. Ocorre que <u>o pedido de indenização por dano moral não se pautou em crime de racismo. Os insultos a que a autora se refere na inicial não dizem respeito a discriminação racial</u>”⁹¹. (p. 6/7) grifos nossos.</p>

Fonte: dados coletados em acórdãos selecionados do TRT 1ª região
Elaboração: autora

Categoria 03: Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo deferimento do dano ligado à agressão de cunho racial em fase recursal

	Ano	Posicionamento da Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro
01	2020	<p>Nº do processo: 0100731-92.2018.5.01.0204 (RORSum)</p> <p>1ª instância: “O reclamante insurge-se contra a sentença em relação à indenização por danos morais. Afirma que foram comprovados os xingamentos”</p> <p>2ª instância: “Na esteira dos elementos trazidos aos autos, entendo comprovada a ofensa à honra e à moral do reclamante por atos de seu superior, do que emerge o dever de indenizar do</p>

⁹⁰ Decisão que foge do padrão, fundamentando a decisão sob a necessidade do antirracismo. Ademais, colacionou aos autos Convenção da ONU sobre antidiscriminação.

⁹¹ Decisão de 2ª instância apresenta a problemática referente ao que é e não lido como racismo. Para melhor entender, consultar processo na planilha seguinte: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/19uv2OTM5ioWRpNCvFyCIZMwynUD7XAaikW79FP0tFeM/edit#gid=0>.

	<p>empregador. Destarte, considerando os elementos dos autos, impõe-se a reforma da sentença para acolher o pedido de indenização por danos morais (...). Segundo tal perspectiva, considerando os parâmetros acima referidos, o valor da indenização por dano moral, entendendo ser razoável a indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). O valor fixado atende plenamente o princípio da razoabilidade, bem como o critério de proporcionalidade entre a gravidade da culpa e o dano. Deverá ser observado como critério de atualização monetária e juros o entendimento da Súmula 439 do TST. Declaro que a natureza da parcela é indenizatória. Dou parcial provimento. (p. 7)</p>
--	--

Fonte: dados coletados em acórdãos selecionados do TRT 1ª região Elaboração: autora

Categoria 04 - Decisões que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi pelo indeferimento do dano ligado à agressão de cunho racial em primeira e segunda instância.

Ano	Posicionamento da Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro
1 2020	<p>Nº do processo: 0100401-03.2017.5.01.0246 (RORSum) 1ª instância: “Portanto, em se tratando de prova dividida, não há possibilidade de convencimento do julgador, razão pela qual fica prejudicada a parte que detinha o ônus da prova. Julgo, portanto, improcedente o pedido de item 'e'” (p. 3/4) 2ª instância: “Sendo assim, considerando que não restou robustamente comprovado o tratamento abusivo direcionado à demandante, mediante a violação ao patrimônio moral da trabalhadora, que dê azo à pretendida indenização por danos morais, não merece reforma a r. sentença, neste aspecto. Nego provimento” (p. 7)</p>
2 2020	<p>Nº do processo: 0101068-54.2018.5.01.0019 (ROT) 1ª instância: “O depoimento da testemunha de Id. Ee441e7 não foi suficiente para convencer este juízo quanto ao alegado dano à integridade psicofísica da autora, que não se desincumbiu de seu encargo probatório (Artigo 818 da CLT). Indefere-se o pedido.” (p. 9) 2ª instância: “Importante ressaltar que em momento algum a demandante alegou, na prefacial, que foi vítima de injúria, preconceito ou discriminação racial, de modo que, tal alegação, feita somente em razões recursais, configura flagrante inovação recursal (...). Ante o exposto, é forçoso reconhecer que a demandante não se desvencilhou a contento do encargo de comprovar que houve promessa frustrada de promoção por parte da ré. Indevida, portanto, a reparação pretendida. Nego provimento (p. 13)</p>
3 2021	<p>Nº do processo: 0101117-05.2017.5.01.0028 (ROT) 1ª instância: “Todavia, esta se enquadra no mero aborrecimento cotidiano, ao qual todos os seres humanos estão submetidos ordinariamente, pois como dito pela cultura popular: "ninguém agradou a todo mundo", nem as divindades ditas encarnadas (...). Portanto, não houve ato capaz de configurar a lesão a direito da personalidade da autora, apto a ensejar a condenação em indenização por danos morais. Por conseguinte, nada a deferir neste particular O pleito indenizatório sucumbe ante a inocorrência de lesão a direito da personalidade da parte acionante.” (p. 14/15) 2ª instância: “Segundo o Prof. Carlos Roberto Gonçalves, “<u>Só se deve reputar como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral</u>”, pois estas situações são efêmeras e não chegam ao ponto de romper o equilíbrio psicológico (...) não se devendo esquecer que a prova nos autos revela que a empresa adotou todas as providências que o caso exigia, ao confrontar a reclamante e sua suposta algos e investigar as razões da querela no âmbito profissional, conforme declarado pelo preposto. Por todo o exposto, impõe-se a manutenção do julgado a quo. Nego provimento (p. 15/16) grifos nossos.</p>
4 2020	<p>Nº do processo: 0101936-72.2016.5.01.0481 (ROT) 1ª instância: A testemunha Genilson Nascimento de Souza, arrolada pelo reclamante, não obstante ter afirmado que já foi destrutada pelo senhor Jeferson, afirmou que “jamais presenciou qualquer ato do Sr. Jeferson contra o reclamante”. Não há nos autos documentos que confirmem as alegações do</p>

	<p>reclamante. Por isso, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais (p. 3)</p> <p>2ª instância: “Com efeito, a testemunha indicada pelo autor, Sr. Genilson (fls. 559/560), confirmou que o Sr. Jeferson tinha por hábito destratar os empregados, em especial aqueles de cor. Contudo, certo também que afirmou textualmente que nunca presenciou nenhum ato em relação ao autor, em particular: (...) que o Sr. Jeferson era supervisor de produção e trabalhava embarcado; que jamais presenciou qualquer ato do Sr. Jeferson contra o reclamante; <u>que o Sr. Jeferson já destratou o depoente o chamando de "macaco" e "preto"; que o Sr. Jeferson dizia que se jogasse banana no chão, todos iriam comer; que salvo os empregados oriundos da região sul do país, o Sr. Jeferson tratava a todos com agressividade; que o Sr. Jeferson chamava os demais empregados de burros e incompetentes; que não havia empregados negros oriundos do sul do país no grupo</u> (...) - grifos acrescentados À mingua de prova de qualquer ato dirigido especificamente contra o autor, <u>correta a sentença que deve ser mantida pelos seus próprios fundamentos. Nego provimento</u>” (p. 4) grifos nossos.</p>
--	--

Fonte: dados coletados em acórdãos selecionados do TRT 1ª região

Elaboração: autora

Categoria 05 - Decisões da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro que não coadunam com dano ligado à agressão racial em primeira e segunda instância, mas relevantes à temática do trabalho.

Ano	Posicionamento da Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro
1 2020	<p>Nº do processo: 0101664-95.2018.5.01.0000 (MSCiv)</p> <p>2ª instância: No caso específico do Impetrante, a Banca ao analisar os traços fenotípicos do candidato, <u>foi unânime em avaliar a ausência de traços de pessoa preta ou parda, conforme consta na ficha de avaliação de aferição de veracidade da autodeclaração (documento anexo), motivo pelo qual foi indeferida sua permanência nas vagas reservadas aos candidatos negros (pretos e pardos)</u> (...) a comissão avaliadora do concurso do TRT-1ª Região foi composta de 18 pessoas, com diversidade de gênero e cor, experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, bem como por banca recursal, formada por 3 membros distintos, sendo que todo o procedimento foi revestido da mais estrita legalidade, baseado ainda nas regras no edital, no claro intuito de que <u>o programa de cotas seja justo para com aqueles que realmente necessitam destas por serem preteridos por preconceito racial... Pelo exposto, dou-lhes provimento para sanar omissão, sem, no entanto, conferir-se efeito modificativo ao Julgado. Tudo na forma da fundamentação</u>” (p. 3/4)</p>
2 2020	<p>Nº do processo: 0100474-82.2016.5.01.0060 (ROT)</p> <p>1ª instância: “A segurança pública é responsabilidade dos entes públicos, pois se trata de questão de ordem pública, não podendo a empresa responder por uma competência que não é sua, motivo pelo qual se julga improcedente a pretensão. Dizer que a culpa é da reclamada por não possuir segurança privada, com o devido e sincero respeito ao entendimento em contrário, é tentar repassar ao privado a responsabilidade pela insegurança pública”⁹² (p. 10).</p> <p>2ª instância: “Como já dito anteriormente, reconhecer a atividade realizada pelo reclamante como perigosa em razão de violência sofrida, e exigir do empregador deveres que incumbem à Segurança Pública, implicaria responsabilizar todos os empregadores pelos infortúnios que seus empregados possam experimentar ao realizar suas funções, o que seria absurdo. Desse modo, por não caracterizada a conduta culposa ou dolosa da primeira reclamada, não há como condená-la ao pagamento de indenização por dano de ordem moral. Nessas linhas de consideração, não merece reparo a sentença” (p. 11).</p>
3 2022	<p>Nº do processo: 0100791-22.2017.5.01.0068 (ROT)</p> <p>2ª instância: <u>Se suspeição se pudesse aventar com relação à testemunha do banco, que foi chamada de "crioula" pelo aqui reclamante e se sentiu ofendida, sendo o afastamento de seu depoimento uma</u></p>

⁹² No caso em comento, houve relato de agressões de clientes direcionadas ao obreiro no tocante à temática racial, porém isso foi invisibilizado.

	<p><u>verdadeira premiação ao preconceito, o mesmo se pode aventar das testemunhas do reclamante, pela inconsistência das declarações e pela evidente tentativa de favorecimento à tese da inicial. NEGÓCIO PROVIDO AO RECURSO DO RECLAMANTE e DOU PROVIDO AO RECURSO DO RECLAMADO, para, reformando a sentença de origem, excluir a condenação pelas horas extras acima da oitava diária e todos os reflexos, restando prejudicado o recurso do reclamante acerca do reflexo dos RSR nos sábados.(p. 9)⁹³</u></p>
--	---

Fonte: dados coletados em acórdãos selecionados do TRT-1

Elaboração: autora

⁹³ Discriminação racial não foi objeto de análise da decisão. Mas o tribunal reconheceu o ato de ofensa à testemunha de "crioula" como preconceituoso racialmente.