

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND**

**ACESSO COLETIVO À JUSTIÇA DO TRABALHO:
A UTILIZAÇÃO DE AÇÕES CIVIS PÚBLICAS NO COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

THIAGO CARVALHO DE OLIVEIRA GARCIA

**Rio de Janeiro
2022**

THIAGO CARVALHO DE OLIVEIRA GARCIA

**ACESSO COLETIVO À JUSTIÇA DO TRABALHO:
A UTILIZAÇÃO DE AÇÕES CIVIS PÚBLICAS NO COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

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**

CIP - Catalogação na Publicação

G216a Garcia, Thiago Carvalho de Oliveira
Acesso coletivo à justiça do trabalho: a utilização de ações civis públicas no combate à discriminação racial no âmbito das relações de trabalho / Thiago Carvalho de Oliveira Garcia. -- Rio de Janeiro, 2022.
66 f.

Orientadora: 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. Discriminação racial. 2. ação civil pública. 3. direito processual do trabalho. I. Varella, Renata Versiani Scott , orient. II. Título.

THIAGO CARVALHO DE OLIVEIRA GARCIA

**ACESSO COLETIVO À JUSTIÇA DO TRABALHO:
A UTILIZAÇÃO DE AÇÕES CIVIS PÚBLICAS NO COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

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: 19 / 12 / 2022.

Banca Examinadora:

Renata Versiani Scott Varella
Orientadora

Bárbara Ferrito
Membra da Banca

Juliana Benício Xavier
Membra da Banca

Rio de Janeiro
2022

DEDICATÓRIA

Ao meu pai (*in memoriam*).

Às mentes inquietas que sonham e propõem novas formas de ser
e estar no mundo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu pai, Walter Garcia, pela presença, pelos investimentos, pela integridade e carinho que muito contribuíram para que eu seja a pessoa que sou hoje. À toda minha família pelo amparo, suporte e amor que me possibilitam ter sempre educação de excelência, fazer escolhas e colher frutos de esforços coletivos.

Agradeço às amigas e amigos da vida e que fiz ao longo do curso de direito da UFRJ pelas risadas, conversas profundas e por se tornarem minhas maiores referências políticas, intelectuais e estéticas, em especial os que hoje compõem o grupo *Gossip Black*, e demais encontros possibilitados através de construções coletivas – das mais diversas naturezas –, salas de aula, militância e conversas.

Às professoras Aza Njeri e Katiúscia Ribeiro, cuja disciplina eletiva “Filosofia Política Africana”, ministrada no IFCS, impactou profundamente minha visão política e teórica e minha perspectiva enquanto pessoa africana em diáspora.

Às membras e aos membros do Núcleo de Assessoria Jurídica Universitária Popular Luiza Mahin, em especial à professora Marina Trotta, por contribuírem coletivamente para minha formação enquanto jurista e apresentarem possibilidades de utilização do direito atrelado a interesses populares e à transformação social.

A todos aqueles e aquelas que um dia fizeram parte, participam ativamente ou ainda construirão o Coletivo Cláudia Silva Ferreira – o qual, sem sombra de dúvida, contribui para construção de identidade e perspectiva políticas e teóricas dos e das estudantes negras da Faculdade Nacional de Direito.

A todos os encontros possibilitados durante o estágio no Núcleo de Defesa da Diversidade Sexual e Direitos Homoafetivos e no Núcleo de Terras e Habitações da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, em especial às defensoras públicas com as quais tive o grande privilégio de trabalhar em conjunto, Letícia Furtado, Lívia Casseres e Suzana Cadore.

À equipe da prática trabalhista do escritório Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown por me apresentarem o Direito do Trabalho durante o período de estágio e com a qual eu tenho o grande privilégio de iniciar minha carreira em conjunto. Não poderia deixar de citar Aline Fidelis, chefe e mentora que contribuiu ativamente para o meu desenvolvimento enquanto profissional do direito corporativo, pela confiança e pelo suporte para escrita deste trabalho.

À professora Renata Varella pela impecável orientação, ideias apresentadas durante à disciplina eletiva “Acesso à Justiça do Trabalho”, essencial para o desenvolvimento desta monografia, e pelas referências apresentadas para desenvolvimento do conteúdo.

A todos os professores e professoras de instituições públicas que investem e defendem o ensino público e de qualidade, possibilitando aportes para transformações positivas da nossa sociedade – em especial a minha mãe e os professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Por fim, como bom leonino, sou muito agradecido a mim mesmo pelas irresignações, escolhas e trajetória que resultaram na conclusão deste curso e formação como jurista.

EPÍGRAFE

*To be a Negro in this country and to be relatively conscious is to be
in rage almost all the time.*

James Baldwin

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a potencialidade de utilização de ações civis públicas em casos de discriminação racial no âmbito das relações de trabalho analisando as ações civis públicas movidas contra a Magazine Luiza e as empresas XP Investimentos e Ável Investimentos na Justiça do Trabalho. Para tanto, apresentamos reflexão sobre as dinâmicas da desigualdade racial em território brasileiro, verificando que o empreendimento colonial resultou em um cenário específico de assimetrias raciais que impacta estruturalmente o mercado de trabalho. A regulação do trabalho no Brasil possui disposições coibindo práticas discriminatórias mas os dispositivos são limitados, considerando que a discriminação é abordada a partir de perspectivas em que as condutas são praticadas de forma intencional e individual. Nesse contexto, o surgimento da jurisdição trabalhista metaindividual, a partir da consolidação das ações civis públicas no ordenamento jurídico pátrio, resulta na possibilidade de ações civis públicas serem mobilizadas para a defesa de interesses coletivos alinhados à redução de desigualdade racial e enfrentamento à discriminação coletiva em ambiente laboral, conforme demonstrado pela análise dos casos concretos – em que a atuação de instituições que regulam o mercado de trabalho agiram de forma a estimular adoção de medidas de combate à discriminação.

Palavras chave: Discriminação racial; ação civil pública; Direito Processual do Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the potential use of public civil actions in cases of racial discrimination in the context of labor relations, analyzing the public civil actions filed against Magazine Luiza and the companies XP Investimentos and Ável Investimentos in Brazilian Labor Court. For this purpose, we examine the dynamics of racial inequality in Brazilian territory, verifying that the colonial enterprise resulted in a specific scenario of racial asymmetries that structurally impact the labor market. Labor regulation in Brazil has provisions curbing discriminatory practices, but the rules are limited, considering that discrimination is comprehended from perspectives in which conducts are practiced intentionally and individually. In this context, the emergence of a meta-individual labor jurisdiction, upon the consolidation of public civil actions in the national legal system, results in the possibility of public civil actions being filed for the defense of collective interests aligned with the reduction of racial inequality and confronting collective discrimination in work environment, as demonstrated by the analysis of the concrete cases - in which the performance of the institutions that regulate the labor market encouraged the adoption of measures against discrimination

Key-words: racial discrimination; public class action; Labor Procedure.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - PERMANÊNCIAS COLONIAIS: RACISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	15
1.1 Antes de tudo: da necessidade de conversas francas	15
1.2 Racismo e colonialidade nas relações de trabalho: obstáculos para a efetivação de trabalho decente no Brasil	20
CAPÍTULO 2 – A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: LIMITES E POSSIBILIDADES EM MATÉRIA DE DISCRIMINAÇÃO	32
2.1 O desenvolvimento da regulação do trabalho no Brasil	32
2.2 Os limites e as possibilidades da regulação normativa em matéria de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro	36
CAPÍTULO 3 – INVESTIDA À JUSTIÇA DO TRABALHO: A MOBILIZAÇÃO DE AÇÕES CIVIS PÚBLICAS EM MATÉRIA DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL	44
3.1 A centralidade da Justiça do Trabalho para a promoção de direitos	44
3.2 Possibilidades nos dias de destruição: as ações civis públicas e a jurisdição trabalhista metaindividual	47
3.3 Análise de casos	50
3.3.1 O caso XP Investimentos e Ável Investimentos	51
3.3.2 O processo seletivo da Magazine Luiza	55
3.3.3 Aspectos verificados	58
CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

INTRODUÇÃO

Em 20 de outubro de 2019, no Museu de Arte do Rio, em evento promovido pela Festa Literária das Periferias, a acadêmica e feminista negra estadunidense Patricia Hill Collins, junto a outras intelectuais e militantes dos movimentos de mulheres negras, participou da mesa intitulada “Seu Lugar É Lá”, em que se discutiam interseccionalidade, violência racial e questões ligadas ao feminismo negro, além de divulgação da obra “Pensamento Feminista Negro”, à época, recém lançado em língua portuguesa. No evento, ao ser questionada sobre a relevância da produção acadêmica para as mobilizações de atores sociais coletivos, Hill Collins respondeu no sentido de que o ativismo intelectual tem o papel de contribuir com as agendas políticas de organizações da sociedade civil e movimentos sociais em geral na busca por mudanças sociais.

Desde então, assumi o compromisso teórico e político de fazer com que minhas produções acadêmicas estejam vinculadas aos afetos mais amplos dos sujeitos coletivos subalternizados que vêm, historicamente, contribuindo para a construção de um país verdadeiramente democrático e com acesso amplo à Justiça. No contexto das ciências jurídicas, é, ainda, um desafio assumir posicionamento nesse sentido e questionar os ideais de neutralidade e imparcialidade que supostamente circunscrevem o direito positivo e as investigações científicas¹.

A presente monografia demarca um momento central - para evitar o termo “fim” -, da experiência de formação em Direito na Universidade Federal do Rio de Janeiro. Considerando que este é um requisito para conclusão do curso de bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais, o presente trabalho, tanto na dimensão de seu objeto quanto de seus objetivos, é verdadeiramente a convergência de afetos por transformações sociais e de um acúmulo de formação política, teórica e técnica que teve início em 2018 e ainda está em andamento mas que inclui experiências de estágio em núcleos especializados da Defensoria Pública do Rio de Janeiro e na prática trabalhista em um escritório de advocacia. Ainda, é resultado dos afetos construídos no âmbito do Coletivo Cláudia Silva Ferreira - organização de estudantes negras e

¹ Necessário destacar a influência das proposições teóricas e epistemológicas de Bell Hooks (2017) desenvolvidas na obra “Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade”, cujas proposições, alinhadas às teorizações de outras mulheres negras, permitem repensarmos e enfrentarmos as ideias de neutralidade e imparcialidade que a Academia propõe, estabelecendo experiências pessoais - que são ao mesmo tempo políticas e coletivas - como pontos de partidas para construção de teorias, sem, contudo cair nas amarras do essencialismo.

negros da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, e do NAJUP Luiza Mahin, ambas organizações nas quais tive o privilégio de acessar novas proposições de fazer e pensar o direito em suas múltiplas dimensões, limites e possibilidades.

O presente trabalho possui como objetivo principal apresentar aspectos relativos à discriminação racial no âmbito das relações de trabalho e formular reflexões envolvendo os aspectos práticos e teóricos que envolvem a utilização do instituto da ação civil pública em casos de discriminação de dimensão coletiva ocorrida em contexto laboral. Buscamos² responder à seguinte pergunta-problema: como as ações civis públicas podem ser mobilizadas no enfrentamento de casos de discriminação racial de ordem transindividual?

No contexto da pergunta-problema acima apresentada, outros questionamentos, logicamente, surgem. Nesse sentido, no bojo das investigações que envolvem a formulação de uma resposta ao questionamento principal, o presente trabalho possui como objetivos específicos: (i) analisar, criticamente, as bases históricas e sociais da discriminação contra a população afro-brasileira; (ii) analisar o tema da discriminação racial no contexto das relações de trabalho e regulação normativa do tema, reconhecendo seus limites e possibilidades; e (iii) apresentar aspectos relativos à utilização de ações civis públicas em casos de discriminação racial em ambiente de trabalho.

Durante famoso discurso proferido pelo ativista afro-estadunidense Al Hajj Malik Al-Shabazz, popularmente conhecido como Malcolm X, foi feita a convocação para que negros e negras se utilizassem de quaisquer meios necessários na luta pela superação da supremacia branca com vista a uma nova organização política e social que não fosse marcada por hierarquias raciais, uma interpretação cabível da fala do ativista vai no sentido de que a luta antirracista deve partir das ferramentas que estejam disponíveis no contexto em que estejamos inseridos, sejam eles quais forem.

² A partir desse ponto, me expresso em reflexões feitas no plural. Em inspiração à proposição de Ana Luiza Flauzina (2006), que não toma emprestado os ensinamentos da boa maneira acadêmica: “Na minha primeira pessoa não está embutida a fraude de dizer em grupo o que se pensa só. Ao contrário, me expresso no coletivo por acreditar ser essa a única forma possível de expressão. Nada parecido com a vontade de me esconder, mas de me reforçar. Falo a partir do acúmulo de homens e mulheres negras que me antecedem e deles compartilho. Valho-me do plural porque não me encontro no singular. Faça-o dessa maneira porque, nesse fluxo intenso, não me iludo, as palavras nunca poderão ser exclusivamente minhas.”

Desse modo, em primeiro plano, o presente trabalho surge de um compromisso político-pessoal em contribuir com a produção intelectual ativista, apostando na possibilidade de contribuir com a formulação de possibilidades jurídicas no bojo do que vem sendo denominado Direito Antidiscriminatório. Além disso, entendemos que a produção intelectual está em constante diálogo com a atuação política de movimentos sociais e pode favorecer a formulação de métodos e estratégias de atuação engajada no âmbito institucional com vistas à superação de desigualdades sociais e à promoção de justiça social, alinhado à fala de Hill Collins no evento de 2019 mencionada no primeiro parágrafo desta introdução.

Por outro lado, em um segundo plano, o tema das ações civis públicas merece grande atenção acadêmica. As reflexões sobre o tema podem possibilitar a formulação de abordagens críticas quanto aos limites e possibilidades de utilização do instrumento processual e contribuir com a atuação de advogados e advogadas e de procuradores e procuradoras do trabalho na atuação para promoção de direitos de grupos historicamente subalternizados, em especial no contexto das relações laborais.

A metodologia a ser utilizada será o método sociojurídico-crítico, o qual supõe três condições:

a) conhecer a dogmática jurídica - que alguns dizem ser a própria ciência jurídica moderna" - de sorte a conhecer suas características, limitações e deficiências; b) ir além da dogmática, no sentido de confrontar as suas construções com a vida mesma, com a convivência, onde as novas relações sociais sempre estão a emergir; c) relacionar os instrumentos e recursos técnicos da dogmática jurídica a prática das Instituições sociais detentoras do poder de decidir. (FONSECA, 2009, p. 53)

É nesse contexto que a mobilização de ações civis públicas e a Justiça do Trabalho são observadas nesse trabalho considerando a abordagem relativa à promoção ou à violação de direitos de trabalhadores e trabalhadoras e negros no mercado e ambiente de trabalho brasileiro.

Os resultados desta investigação acadêmica estão divididos em três partes. Em um primeiro momento, realizamos uma análise da desigualdade racial brasileira e os desafios que a população afro-brasileira ainda enfrenta no mercado de trabalho e na concretização de direitos trabalhistas em sentido coletivo, revisitando as produções teóricas que expõem as permanências dos efeitos da escravização de povos africanos e da colonialidade no Brasil contemporâneo, do ponto de vista sociológico e político. Nesse caminho, buscamos identificar

os mecanismos que sustentam o que pode ser compreendido como “supremacia branca” que envolve relações situadas entre a noção de genocídio da população negra e as dinâmicas de trabalho humano e acesso à renda.

A segunda parte destina-se à apresentação de um breve panorama acerca da regulação do trabalho no Brasil e, em especial, analisar os dispositivos previstos no ordenamento jurídico brasileiro referentes à tutela da discriminação no contexto das relações de trabalho.

Na terceira e última parte, o conteúdo é focado no desenvolvimento de análise de dinâmicas da Justiça do Trabalho e o que veio a ser denominado jurisdição trabalhista metaindividual, a partir da ampliação da utilização de ações civis públicas para a tutela de interesses e direitos coletivos no contexto laboral e sua potencialidade para promoção de direitos para população negra.

Além disso, realizamos análise qualitativa de duas ações civis públicas distribuídas perante a Justiça do Trabalho cujo escopo é centrado em questões relativas à discriminação em relações de trabalho: (i) a ação³ ajuizada pela Defensoria Pública da União em face da Magazine Luiza S.A. em razão de processo seletivo para vaga de *trainee* exclusivo para pessoas negras e (ii) ação⁴ movida pela Educafro, a Frente Nacional Antirracista, a Associação Visibilidade Feminina e o Centro Santos Dias de Direitos Humanos contra as empresas Ável Corretora de Seguros e Serviços Financeiros e XP Investimentos no contexto da veiculação de foto em redes sociais que evidenciavam o fato de haver apenas profissionais brancos nos quadros de parte da força de trabalho das empresas.

Devido às limitações de tempo e espaço, o presente trabalho não tem o fito de esgotar todas as nuances do tema das ações civis públicas no contexto de discriminação coletiva. De pronto, é válido ressaltar que os resultados do presente trabalho constituem uma contribuição nos caminhos de pesquisa da relação entre o sistema de justiça trabalhista brasileiro e a

³ Processo No. 0000790-37.2020.5.10.0015 referente à ação civil pública distribuída pela Defensoria Pública da União em face da Magazine Luiza S.A. em 5 de outubro de 2020, o qual corre na 15ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

⁴ Processo No. 0020688-37.2021.5.04.0025 referente à ação civil pública distribuída pela Educafro, a Frente Nacional Antirracista, a Associação Visibilidade Feminina e o Centro Santos Dias de Direitos Humanos contra as empresas Ável Corretora de Seguros e Serviços Financeiros e XP Investimentos, em curso na 25ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

promoção de direitos da população afro-brasileira, com foco na utilização das ações civis públicas. Busca-se, assim, contribuir para as contribuições teóricas de intelectuais negras e negros que vêm construindo as trincheiras em que se trava, há séculos, “uma batalha exaustivamente movida pelos mesmos motivos, em torno de um alvo que se renova e insiste em demarcar os limites de nossos destinos” (FLAUZINA, 2006, p.11), pelo apocalipse de um mundo

[...] devastado pela destruição criativa do capitalismo, ordenado pela supremacia branca, normalizado pela cisgeneridade como ideal regulatório, reproduzido pela heteronormatividade, governado pelo ideal machista de silenciamento machista das mulheres e do feminino e atualizado pela colonialidade do poder; mundo da razão controladora, da distribuição desigual da violência, do genocídio sistemático de populações racializadas, empobrecidas, indígenas, trans e de outras tantas (MOMBAÇA, 2021, p.82).

Em suma. intentamos analisar a possibilidade de utilização de instrumentos processuais e meios institucionais como meio de fabular novos cenários de relações de trabalho e promoção de direitos, considerando a importância da valorização do trabalho humano e do acesso a trabalho decente; vislumbrando a Justiça do Trabalho enquanto um campo de disputa de atores sociais diversos cuja atuação pode ser orientada à justiça social.

CAPÍTULO 1 - PERMANÊNCIAS COLONIAIS: RACISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

1.1 Antes de tudo: da necessidade de conversas francas

A expansão europeia - aqui compreendida como o movimento colonial transnacional europeu em busca de recursos materiais e humanos iniciada no final do século XV –, aliado à exploração de populações nativas de países que hoje, majoritariamente, são compreendidos enquanto parte do Sul Global, sobretudo no que tange ao tráfico internacional, à escravização e à migração forçada dos povos do continente africano, são elementos político-históricos essenciais para a compreensão do sistema-mundo atual e das dinâmicas econômicas e sociais que orientam o seu funcionamento.

Compreendemos que falar de relações raciais, em sua multiplicidade de aspectos, é um meio de tensionar os efeitos perversos e legados que os regimes coloniais europeus engendraram na sociedade contemporânea e que certamente influi em todos os campos de relações políticas e econômicas: do regime das relações internacionais entre Estados às relações intersubjetivas cotidianas, e da distribuição de riqueza entre nações ao acesso a postos de trabalho decentes em âmbito local. Ainda que a forma jurídica dos sistemas coloniais do passado tenha ganhado novas nuances, o regime político da colonização, compreendido como sistema que hierarquiza as formas de ser e estar no mundo, influenciando o acesso a direitos, é, ainda, a pedra angular que regula agências de poder das sociedades contemporâneas, em especial no que se refere às relações raciais - as quais longe de se conjugarem em ambiente democrático, são permeadas pelo racismo, compreendido como tecnologia de poder.

Conforme definição de Flauzina (2006), aqui também:

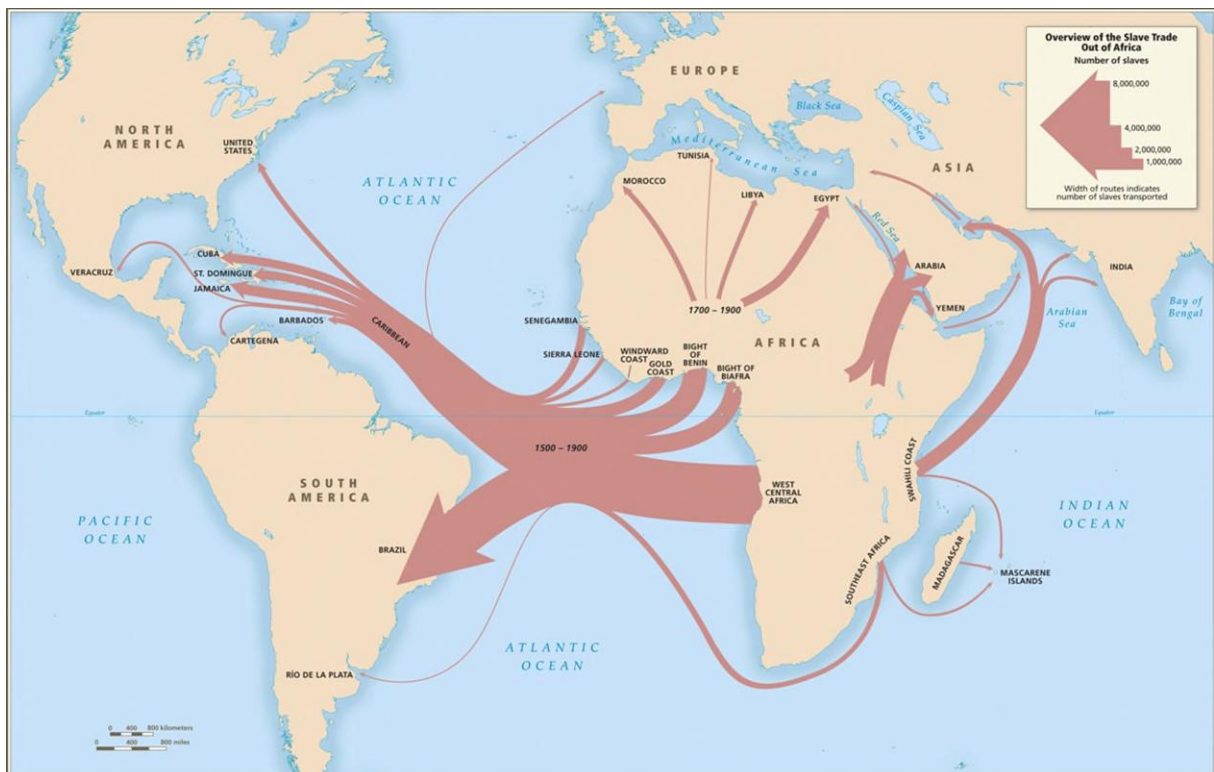
[...] tomamos o racismo como uma doutrina, uma ideologia ou um sistema sobre que se apoia determinado segmento populacional considerado como racialmente superior, a fim de conduzir, subjugar um outro tido como inferior. Além de todas as características presentes na definição, sinalizamos expressamente para o caráter desumanizador inscrito na concepção de racismo. Em última instância, racismo serve como forma de catalogação dos indivíduos, afastando-os do sentido de humanidade de acordo com suas características raciais. É justamente essa característica peculiar do racismo que faz dele uma das justificativas mais recorrentes nos episódios de genocídio e em toda sorte de vilipêndios materiais e simbólicos que tenham por objetivo violar a integridade dos seres humanos. (FLAUZINA, 2006, p. 12)

Do ponto de vista normativo, a Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais da Unesco, define em seu Art. 2º, item 2, que

O racismo engloba as ideologias racistas, as atitudes fundadas em preconceitos raciais, os comportamentos discriminatórios, as disposições estruturais e as práticas institucionalizadas que provocam a desigualdade racial, assim como a ideia falaz de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificáveis; manifesta-se por meio de disposições legislativas ou regulamentares, e de práticas discriminatórias, assim como por meio de crenças e atos anti-sociais; obstaculiza o desenvolvimento de suas vítimas, perverte aqueles que o praticam, divide as nações em seu próprio seio, constitui um obstáculo para cooperação internacional e cria tensões políticas entre os povos; é contrário aos princípios fundamentais do direito internacional e, por conseguinte, perturba gravemente a paz e a segurança internacionais. (UNESCO, 1978)

Apesar da possibilidade de partir de um conceito comum de compreensão do racismo, analisaremos aqui uma experiência específica de racismo, o racismo contra africanos e afrodescendentes no Brasil, cujos efeitos permanecem definindo o destino de milhares de pessoas em território nacional, sobretudo ao considerarmos que a região da América Latina e, principalmente, o território brasileiro foram as localidades que receberam maior fluxo de africanos escravizados.

Figura 1 – Mapa com fluxo migratório forçado de populações africanas no período colonial



Fonte: UN

Sendo assim, é necessário lançar mão de conceitos que nos permitam compreender a forma pela qual as dinâmicas raciais se estruturam no Brasil e demais países da América Latina, tendo em vista o fato de que, sem conversas francas, os processos históricos que orientaram a estruturação das sociedades contemporâneas e a forma através da qual as tecnologias de poder operam, a incidência para a promoção de mudanças efetivas tende a ser fracassada.

Tanya Katerí Hernandez (2017) defende que apesar de não haver na região da América Latina marcos normativos de segregação racial do tipo Jim Crow, a atuação do Estado na região latino-americana possui contornos diferenciados que, no entanto, não fazem com que a subordinação racial de afrodescendentes na região seja mais amena. Ao contrário, a utilização de fenômenos político-jurídicos como os experienciados nos Estados Unidos como ponto de referência de análise ofusca a visão da situação de subordinação racial de pessoas de descendência africana na América Latina. Hernandez (2017, p. 22) entende que “apesar das diferenças regionais na demografia racial e do predomínio da expressão do discurso da miscigenação, em toda América Latina existe uma realidade antinegra comum”

A autora colombiana identifica que a regulação racial na América Latina é levada a cabo através do direito costumeiro - o que faz com que as dinâmicas que circunscrevem a diáspora africana na América do Sul difiram de outras experiências do globo terrestre, como o caso dos EUA e, no continente africano, da África do Sul, que experienciaram regimes de apartheid.

No contexto de regulação racial efetuada por intermédio do direito costumeiro, o Estado, de forma passiva ou ativa, faz valer uma ordem social particular que impõe normas obrigatórias por algumas pessoas em relação a outras, gerando contorno de obrigação jurídica, havendo ou não esta natureza. A aceitação de uma norma social na condição de norma jurídica passa a ser comprovada pelo uso dos recursos estatais para fazer valer tais regras no âmbito geral (HERNANDEZ, 2017).

É nesse sentido que o que Tanya Katerí Hernandez classifica como “direito costumeiro de regulação racial” é utilizado para:

demonstrar as maneiras pelas quais a norma social de exclusão racial efetivamente operou como um sistema jurídico, no qual os recursos estatais e de coerção foram

utilizados para garantir a marginalização de pessoas de ascendência africana. Dessa maneira, o uso que faço do direito enfoca as maneiras pelas quais as regras de exclusão foram mais do que convenções sociais, eram equivalentes ao direito. Levar em conta a importância do papel do direito costumeiro aumenta nossa compreensão sobre a regulação racial na América Latina (2017, p. 26).

Em complementariedade ao exposto pela a autora colombiana, Dora Lucia de Lima Bertúlio (2019), em clássica obra do pensamento intelectual jurídico afro-brasileiro, considerando as dinâmicas jurídicas que impactavam as relações raciais nos contextos das constituições republicanas pré 1988 identificou que

[...] o Direito Brasileiro, quando não age expressamente determinando e regulando ações e direitos específicos para o grupo branco enquanto direito formal positivado, estabeleceu a manutenção e legitimação de ações racistas através da reprodução dos princípios idealistas. Estes princípios são viabilizados pela generalização e igualização entre situações desiguais e indivíduos diferentes (2017, p. 200)

Os movimentos negros brasileiros e intelectuais negros e negras vêm, há muito, denunciando as formas pelas quais o racismo se estrutura no Brasil no contexto de regulação racial concretizada pelo direito costumeiro. Conceitos como “racismo por denegação”⁵ e “mito da democracia racial” constituem parte do arcabouço do discurso político de movimentos e teorias desenvolvidas por intelectuais a fim de evidenciar e reconhecer as assimetrias raciais no Brasil e suas particularidades.

Nesse contexto, a ideia de uma suposta democracia racial deve ser compreendida como a tecnologia política que garante a continuidade da hierarquização racial no Brasil, ao não permitir, durante séculos após o fim formal do regime escravocrata, a constatação do

⁵ Lélia Gonzalez (2018) articula o conceito de racismo por denegação no artigo “A Categoria Político-Cultural da Amefricanidade”, no qual apresenta características específicas do racismo no contexto da América Latina – em razão das dinâmicas de colonização luso-espanhola: “Quando se analisa a estratégia utilizada pelos países europeus em suas colônias, verifica-se que o racismo desempenhará um papel fundamental na internalização da “superioridade” do colonizador pelos colonizados. E ele apresenta, pelo menos, duas faces que só se diferenciam enquanto táticas que visam ao mesmo objetivo: exploração/opressão. Refiro-me, no caso, ao que comumente é conhecido como racismo aberto e racismo disfarçado. O primeiro, característico das sociedades de origem anglo-saxônica, germânica ou holandesa, estabelece que negra é a pessoa que tenha tido antepassados negros (“sangue negro nas veias”). De acordo com essa articulação ideológica, miscigenação é algo impensável (embora o estupro e a exploração sexual da mulher negra sempre tenham ocorrido), na medida em que o grupo branco pretende manter sua “pureza” e reafirmar sua “superioridade”. Em consequência, a única solução, assumida de maneira explícita como a mais coerente, é a segregação dos grupos não brancos. A África do Sul, com a sua doutrina do desenvolvimento “igual” mas separado, com o seu apartheid, é o modelo acabado desse tipo de teoria e prática racistas. Já no caso das sociedades de origem latina, temos o racismo disfarçado ou, como eu o classifico, o racismo por denegação. Aqui, prevalecem as “teorias” da miscigenação, da assimilação e da “democracia racial”. A chamada América Latina, que, na verdade, é muito mais ameríndia e amefricana do que outra coisa, apresenta-se como o melhor exemplo de racismo por denegação. Sobretudo nos países de colonização luso-espanhola, onde as pouquíssimas exceções (como a Nicarágua e o seu Estatuto de Autonomia de las Regiones de la Costa Atlántica) confirmam a regra.” (GONZALEZ, p. 324-325)

problema do racismo e do pacto social que resulta na manutenção da subordinação econômica, política e social de descendentes de africanos no território. Ana Luiza Flauzina (2006) muito assertivamente, ao debruçar-se sobre o tema da constituição da identidade negra, reconhece que para o sucesso do projeto de genocídio contra a população negra no Brasil,

[...] deve-se garantir a existência de uma identidade negra fraturada como alicerce do pacto social que nos preside. É preciso minar diuturnamente as possibilidades de elaboração de uma imagem positiva associada ao segmento negro, a fim de evitar as identificações. Os negros devem se repelir, nunca se reconhecerem uns nos outros, dialogarem como sujeitos de uma herança histórica comum. Nesse tipo de engenharia, o que está em jogo, em última instância, é a garantia do papel de subserviência conferido ao segmento negro no Brasil, como forma de manter as assimetrias econômicas e simbólicas, sim, mas principalmente, como salvaguarda do projeto de extermínio dirigido a esse segmento. Afinal, um genocídio nas proporções e nos moldes do empreendido contra a população negra no país, só pode se processar contra uma massa de espoliados que não se compreende enquanto grupo. O importante é que se afaste qualquer possibilidade de um diagnóstico e principalmente de uma reação em massa ordenada; possibilidade que, sem dúvida, passa pela construção de uma identidade negra. Essa é, portanto, uma dimensão da prática genocida no Brasil que não pode ser desconsiderada. A interdição à qualquer forma de manifestação da identidade negra fragiliza os indivíduos, torna-os presas fáceis da cooptação do poder hegemônico e é a condição primeira para que o genocídio possa seguir atuante, sem uma explicitação mais consequente. (2006, p. 110)

Em sentido semelhante, Silvio Almeida (2019) aponta que a ideologia da democracia racial legitima violências e a desigualdade no contexto do capitalismo brasileiro. Para ele,

[...] a democracia racial não se refere apenas a questões de ordem moral. Trata-se de um esquema muito mais complexo, que envolve a reorganização de estratégias de dominação política, econômica e racial adaptadas a circunstâncias históricas específicas. (2019, p. 179)

É nesse contexto em que se constituem as bases de um aparato político que mantém a hierarquização racial no Brasil há séculos, de forma sistêmica. O tráfico internacional de africanos escravizados trouxe ao Brasil milhares de seres humanos que, reduzidos à mercadoria, foram submetidos à servidão forçada e a condições degradantes durante quatro séculos, cujos efeitos sociais, políticos e econômicos perduraram ao longo do tempo. Mesmo após a abolição formal, sem que houvesse real integração das populações afro-brasileiras ao mercado de trabalho e à política formal, o cenário de subordinação manteve-se intacto, com as mesmas dinâmicas que possibilitam a supremacia branca e as lógicas de estratificação e hierarquização racial.

Poderíamos discorrer sobre as mais diversas nuances das relações raciais e dos impactos do racismo na realidade da diáspora africana no Brasil. Os efeitos dos séculos de escravização, sem o efetivo esforço institucional para que houvesse incidência do Poder Público na transformação social em sentido positivo, resultaram no legado de (i) baixa participação na vida política pública, (ii) acesso precário ao mercado de trabalho na nova ordem econômica industrial – que teve início com o fim do regime escravocrata e inauguração da República no Brasil –, (iii) marginalização e criminalização de elementos culturais e religiosos africanos e afro-brasileiros e (iv) o aparato policial orientado por princípios antinegros.

Todos os elementos elencados acima confluem para o denominado por intelectuais da diáspora africana no Brasil e movimentos sociais como genocídio da população negra, que vem a se consolidar no pensamento político, principalmente, através da obra de Abdias do Nascimento (2017) nomeada “O Genocídio da negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado”, que conjuga documentos escritos pelo intelectual e ativista acerca do tema.

Ao refletir sobre a experiência da diáspora africana no Brasil reconhecendo que há um projeto de genocídio em curso, é possível dimensionar as dinâmicas que culminam, em última instância, na eliminação direta de corpos negros mas que incluem o encarceramento em massa, a violência institucional e cotidiana, as altas taxas de desemprego e de postos de trabalho informal e o acesso precarizado à saúde, de forma interligada.

Destacadas as dinâmicas que impactam a realidade da população afro-brasileira no que tange ao acesso a direitos de forma geral, no próximo tópico discutiremos de que forma as relações de trabalho, em específico, estão situadas em uma realidade constatatadamente anti-negra.

1.2 Racismo e colonialidade nas relações de trabalho: obstáculos para a efetivação de trabalho decente no Brasil

Apesar do distanciamento do conceito no imaginário popular, o termo trabalho é aqui compreendido como a transformação ou assimilação da natureza (FELICIANO, 2013). A partir dessa concepção, entendemos que o fenômeno do trabalho, enquanto dinâmica estabelecida entre o ser humano e a natureza, constitui elemento essencial das relações sociais

e do desenvolvimento, em sentido amplo, das humanidades ao redor do globo terrestre. É o trabalho que permite o desenvolvimento tecnológico que permitiu que fossem criados mecanismos de intervenção na natureza que possibilitaram tanto a sobrevivência em si das humanidades quanto mudanças na realidade.

Pensar no trabalho a partir dessa categoria é, em si mesmo, um fato questionador. Na esteira do desenvolvimento do capital e consolidação do sistema capitalista, as dinâmicas de trabalho passam a ser compreendidas a partir da realidade situada em que nos encontramos: o trabalho alienado e intermediado pelo capital, reduzido à mercadoria.

No contexto de desenvolvimento das dinâmicas capitalistas e dos fatores que lhes são inerentes, como o surgimento da burguesia e das classes trabalhadoras, possibilitado pela expropriação dos meios de produção, o trabalho humano ganha novo contorno sendo a força de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras reduzida a meio de produção inserido nas cadeias produtivas das indústrias em constante transformação.

Falar do momento histórico que sedimentou a formulação da lógica de circulação de capital e exploração de trabalho humano nos moldes do sistema capitalista nos faz retornar à experiência histórica europeia de revoluções agrícolas e industriais que resultaram em novas dinâmicas sociais e econômicas e a transição dos modelos de exploração de trabalho humano que marcaram períodos históricos pretéritos. No entanto, o alcance global dessas dinâmicas só foi possível através da expansão europeia global dos empreendimentos coloniais em conjunto com os processos de colonização e exploração dos povos do Sul Global, o que resultou em impactos nas relações de trabalho que perduram mesmo após o término formal de economias escravocratas. Isso exige que as análises voltadas às realidades locais se utilizem de marcadores teóricos e históricos específicos e coerentes com estes cenários.

Nos alinhamos à intelectual Cristiane Luíza Sabino de Souza (2020), compreendendo que

[...] o processo de expropriação, de separação primordial entre terra e trabalho, na América Latina, não se configura como exemplo de um processo geral, tampouco sob o espelho do processo clássico - inglês -, mas expressa as determinações que instituem a diferenciabilidade histórica entre os distintos territórios, que constituem suas próprias épocas históricas (2020, p. 32)

Nesse sentido, considerando as especificidades da realidade histórica latino-americana, ela sustenta que, em relação à consolidação do modelo capitalista industrial,

No caso da América Latina, determinadas condições não apenas se mantiveram na transição como são reproduzidas como condição inerente à reprodução do capital nesse território - como o racismo e o latifúndio. Seguindo o método dialético, o que implica dessa reprodução é que ela não é mero continuísmo das formas anteriores, mas antes correspondem ao nível das relações sociais de produção inerentes à nova sociedade. Muitas vezes as concepções idealistas “do que devem ser” impedem de ver o que de fato é.

Aprender as transformações históricas, na América Latina, desde a sua constituição pela invasão colonial, exige atenção a dois momentos históricos que demarcam processos de transição, ou seja, de mudanças estruturais nas relações de produção, são eles: 1) a instituição de modos de produção engendrados pela violência da invasão colonial após 1492; 2) os processos de desestruturação do escravismo/servidão até a abolição das escravaturas/trabalho servil, que marcam a transição na forma de organização do trabalho para relações capitalistas. (SOUZA, 2020, p. 33)

No Brasil, as dinâmicas que circunscrevem a transição do modelo econômico de pautado na escravização para o cenário de trabalho “livre” do modelo industrial seguiu os passos do que, em geral, foi observado em demais países da região latino-americana. Observa-se que, longe de serem empreendidos esforços que resultassem na inclusão na vida política e econômica da parcela da população afro-brasileira e africana em território brasileiro, as mulheres e homens negros que viveram as mazelas da escravização foram deixados à margem do modelo de sociedade em desenvolvimento cujas bases político-teóricas republicanas e libertárias exportadas das metrópoles europeias se contrapunham com o cenário de manutenção de dinâmicas escravocratas e estratificação social baseada em aspectos raciais.

Nesse contexto, constata-se que inexistirem esforços públicos traduzidos em políticas públicas no sentido de fazer com que a população negra fosse inserida no mercado de trabalho emergente - ao revés, os dispositivos legais da época demonstram que instaurou-se o que teóricos como Abdias do Nascimento denominaram como “política de branqueamento”⁶, levada a cabo através de disposições legais que impediram o desenvolvimento autônomo da população afrodescendente, considerando a dificuldade de acesso à terra e à propriedade

⁶ A política de branqueamento, aliada a difusão da ideia de mito da democracia racial, constitui-se como uma série de medidas estatais e não estatais no sentido de promover a diminuição censitária da diáspora africana no Brasil pós abolição, conjugando restrições à imigração africana e promoção de imigração europeia, não investimento políticas públicas para população e negra e difusão cultural da ideia de branqueamento, infundida a homens e mulheres negras. (NASCIMENTO, 2017)

regulado pela Lei n. 601/1850, os esforços deliberados no sentido de promover o fluxo migratório de contingentes populacionais europeus⁷, aliadas à atuação do sistema penal baseado na lógica de repressão e controle de corpos negros⁸. A autora Dora Lúcia de Lima Bertúlio (2019, p. 128) identifica que: “Na República, com nova roupagem, novamente o sistema repressivo do Direito e as normas imigrantes cumpriram o papel de excluir os negros do convívio sócio-político e/ou determinar-lhes espaços e “direitos” diferenciados da população branca”.

Considerando as dinâmicas mencionadas, por óbvio, as relações de trabalho também foram sobremaneira afetadas pelo racismo considerando os estereótipos relacionados à população negra que influenciaram, e ainda influenciam, as dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro, e o acesso precarizado à educação formal, que resulta no impedimento amplo de acesso a postos de trabalho. Nesse sentido, observamos que apesar do avanço na promoção de igualdade formal nos textos constitucionais republicanos, o avanço socioeconômico dos afrodescendentes desenvolveu-se a passos lentos, possibilitando que as desigualdades fossem reproduzidas simbólica e materialmente calcadas na naturalização de hierarquia racial, o não reconhecimento do sistema de privilégios que ela engendra e na consequente negação-cegueira quanto à sua existência (PIRES; LYRIO, 2014), sob a lógica, como vimos no capítulo anterior, da ideologia da democracia racial.

No contexto das relações laborais, necessária especial atenção às dinâmicas de racismo que influenciam aspectos socioeconômicos em sentidos cotidiano, estrutural e institucional, os quais nos permitem analisar de que forma práticas discriminatórias intencional ou não impactam a divisão racial do trabalho, o meio ambiente de trabalho e as experiências individuais no curso do contrato de trabalho que vão desde a pré-contratação ao término do contrato de trabalho.

Sobre o tema do mercado de trabalho, Hernandez, em seu estudo sobre a América Latina, menciona que

⁷ Dora Lúcia de Lima Bertúlio (2019) aprofunda as discussões sobre a política migratória e às dinâmicas racistas que a orientaram durante o início do período republicano no Brasil na obra “Direito e relações raciais: uma introdução crítica ao racismo” evidenciando às facilidades dispostas para o fluxo populacional de contingentes europeus em contraste com as restrições impostas a nacionais de países asiáticos e, principalmente, africanos.

⁸ Discussões acerca da perspectiva de controle através da política criminal são desenvolvidas de forma aprofundada por Dora Lúcia de Lima Bertúlio (2019) e Ana Luíza Flauzina (2006).

A discriminação racial no mercado de trabalho predomina em toda a região e tem um importante papel na determinação de vagas de emprego e oportunidades de carreira. Isso é evidente nos contextos ocupacionais nos quais a educação formal não é um requisito relevante para o recrutamento. Estudos dos padrões de contratação na América Latina têm revelado que empregadores relutam em contratar afrodescendentes para cargos de direção, cargos profissionais, técnicos e de gestão; e mesmo para cargos de baixa remuneração no comércio varejistas e no setor de vendas. (REID ANDREWS, 2004, p. 179) A pequena classe média negra que existe na América Latina é empregada principalmente em órgãos públicos. Uma vez contratados, os afrodescendentes são colocados em posições de baixo prestígio, com menores possibilidades de ascensão profissional, mas com alta probabilidade de demissão. (HERNANDEZ, 2017, p. 81)

No cenário brasileiro, no que tange à prática de empregadores, observamos que a atuação de entidades públicas e privadas se orientam pela ideologia racista, incorporando visões e estigmas que se traduzem em racismo institucional, que, segundo Jurema Werneck

desloca-se da dimensão individual e instaura a dimensão estrutural, correspondendo a formas organizativas, políticas, práticas e normas que resultam em tratamento 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.

[...]

Desse ponto de vista, ele atua de forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas - atuando também nas instituições privadas - produzindo e reproduzindo hierarquia racial. (2016, p. 541-542)

Os efeitos das permanências coloniais e escravocratas na realidade brasileira resultam, em vista do acima exposto, em um contexto em que as populações afrodescendentes são relegadas à constituição de exércitos de reserva⁹ e postos de trabalho caracterizados pela superexploração¹⁰.

⁹ O conceito de exército de reserva foi desenvolvido no âmbito da teoria marxista e refere-se à parcela significativa de trabalhadores e trabalhadoras em situação de desemprego e criam as condições necessárias para que os salários contratados e pagos cheguem a níveis próximos ao de garantir a mera subsistência, de forma a maximizar a acumulação de capital. A existência do exército não seria apenas resultado de questões conjunturais, mas elemento da própria estrutura do modelo capitalista (FELICIANO, 2013)

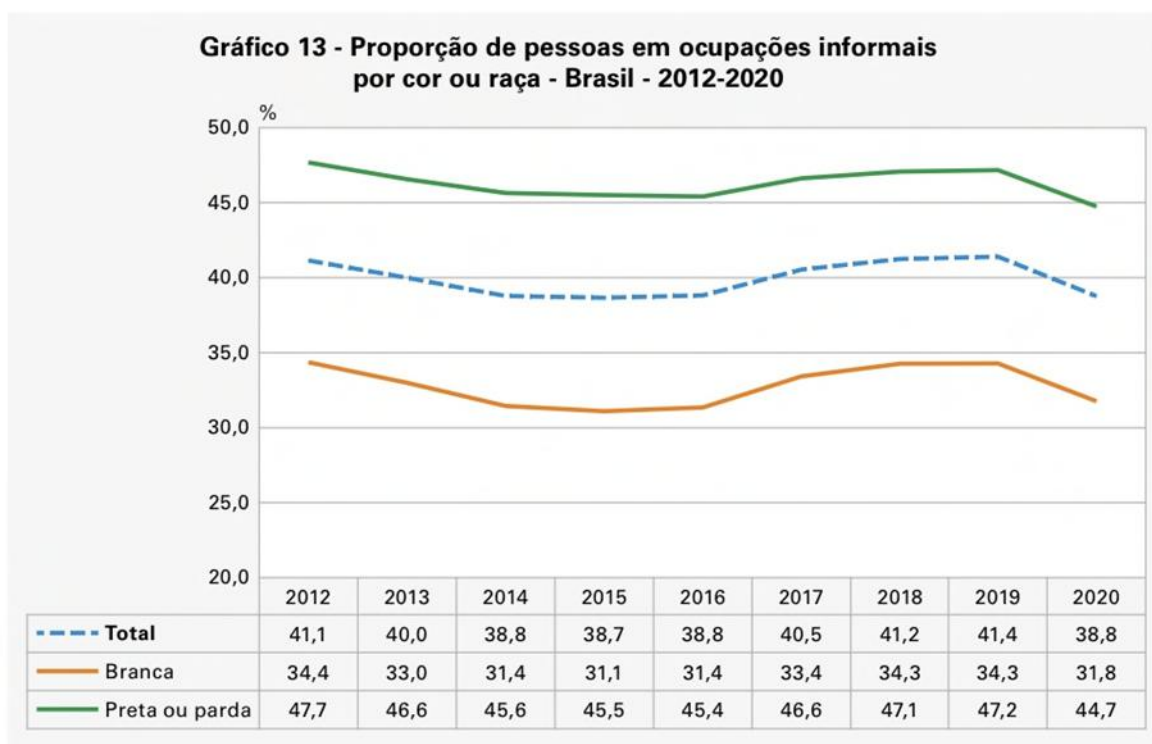
¹⁰ O conceito de superexploração foi desenvolvido por Ruy Mauro Marini (2000). Silvio Almeida (2019) faz apontamento sobre o tema na obra “Racismo Estrutural”, afirmando que o racismo normaliza a superexploração do trabalho, o que “consiste no pagamento de remuneração abaixo do valor necessário para a reposição da força de trabalho e maior exploração física do trabalhador, o que pode ser exemplificado com o trabalhador ou trabalhadora que não consegue com o salário sustentar a própria família ou o faz com muita dificuldade, e isso independentemente do número de horas que trabalhe. A superexploração do trabalho ocorre especialmente na chamada periferia do capitalismo, onde em geral se instalou uma lógica colonialista.

Pesquisas empíricas demonstram as permanências das lógicas coloniais, que se agrava, sobretudo, em momentos de crise. Conjugando os elementos gênero e raça, pesquisas como a elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022) demonstram, em números, de que forma a desigualdade racial é uma realidade no mercado de trabalho.

No segundo trimestre de 2022, a taxa de desocupação de mulheres negras era de 13,9%, enquanto para mulheres não negras, a taxa foi de 8,9%. Em relação aos homens, homens negros tiveram uma taxa de desocupação de 8,9% e homens não negros, de 6,1% (DIEESE, 2022).

Dados do IBGE (2021) também reafirmam o cenário de desigualdade no que tange à ocupação de postos formais e informais. No período de 2012 a 2020, apesar de haver variações no que se refere à proporção da ocupação informal, é constante o fato de a população negra compor a maior parte da proporção de trabalhadores e trabalhadoras em ocupações informais:

Figura 2 – Gráfico demonstrando a proporção de pessoas em ocupações informais por cor ou raça



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2020.

Nota: Dados consolidados de primeiras visitas de 2012 a 2019 e de quintas visitas em 2020.

No que tange à ocupação, no mesmo período, tem-se um cenário em que ao passo em que homens e mulheres negras constituíram maioria no trabalho nos números referentes ao trabalho setor privado sem carteira assinada no trabalho no serviço doméstico em geral, pessoas não negras são maioria posições formais no setor privado e como empregadores (DIEESE, 2022):

Figura 3 - Tabela de distribuição dos ocupados por cor/raça e sexo

Distribuição dos ocupados por posição na ocupação, por raça/cor e sexo - Brasil - 2º trimestre de 2022 (em %)

Posição na ocupação	2º trimestre de 2022				Total
	Mulheres Negras	Homens Negros	Mulheres Não Negras	Homens Não Negros	
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	31,5	37,1	36,8	39,6	36,4
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	10,8	18,1	9,2	12,6	13,3
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	3,7	0,4	2,3	0,3	1,5
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	12,6	0,7	6,4	0,4	4,5
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	1,5	0,9	1,9	1,2	1,3
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	4,7	2,2	3,3	1,5	2,8
Militar e servidor estatutário	9,3	5,8	11,5	6,7	8,0
Empregador	1,9	3,6	4,4	7,2	4,3
Conta própria	21,1	30,1	21,6	29,4	26,2
Trabalhador familiar auxiliar	2,8	1,2	2,6	1,0	1,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PnadC

Elaboração: DIEESE

Obs.: Negros = Pretos + Pardos; Não Negros = Brancos + Amarelos + Indígenas

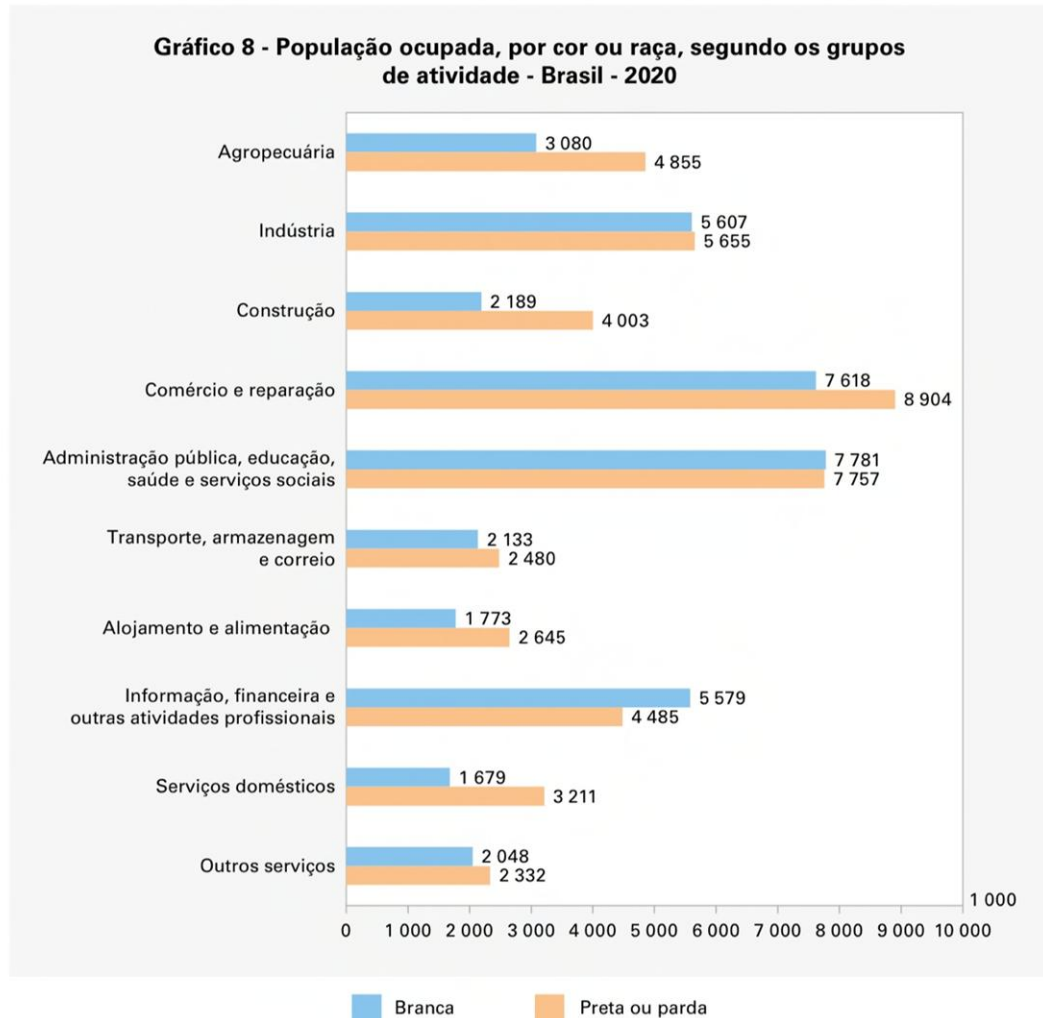
Fonte: DIEESE

As diferenças também se traduzem na remuneração. No segundo trimestre de 2022, homens negros receberam, em média, R\$ 2.142, e mulheres negras a média de R\$ 1.715. Por outro lado, homens não negros receberam em média R\$ 3.708 e mulheres não negras, em média R\$ 2.774 (DIEESE, 2022).

Por fim, constata-se em números a existência de uma divisão racial do trabalho. Pesquisa do IBGE (2021) demonstra que pessoas pretas e pardas figuram como maioria nas atividades de agropecuária, construção, comércio e reparação e serviços doméstico e pessoas

brancas estão a frente numericamente em atividades vinculadas à administração pública, educação e serviços sociais e à informação, financeira e outras atividades profissionais:

Figura 4 – Gráfico de população ocupada, por cor ou raça, segundo grupo de atividades



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2020.

Nota: Dados consolidados de quintas visitas.

Fonte: IBGE

Os dados acima apresentados confirmam o fato de que a relação salarial, assim como o mercado de maneira geral, é forjada por relações históricas e decorre de diversas mediações sociais e político-estatais, nas quais questões relacionadas a gênero e raça fazem parte (ALMEIDA, 2019).

Já nos anos 80, Lélia Gonzalez apontava disparidades raciais que demarcam o mercado de trabalho brasileiro, que assolam a população negra e permanecem como uma constante:

Excluída da participação no processo de desenvolvimento (desigual e combinado, não esqueçamos), ficou relegada à condição de massa marginal crescente: desemprego aberto ou não, ocupação “refúgio” em serviços puros, trabalho ocasional, ocupação intermitente, trabalho por temporada etc. Ora, tudo isso implica baixíssimas condições de vida em termos de habitação, saúde, educação etc.

Quanto à mulher negra, que se pense em sua falta de perspectivas quanto à possibilidade de novas alternativas. Ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no nível mais alto de opressão. (GONZALEZ, 2018, p.44)

Concordamos com intelectual Silvio Almeida (2019) no sentido de que a escravidão e o racismo são elementos constitutivos da modernidade e do capitalismo. Desse modo, a desigualdade racial constitui elemento das relações mercantis e de classe em si e a modernização e o desenvolvimento econômicos têm o potencial de representar momentos de adaptação de parâmetros raciais a novas etapas de acumulação capitalista, com a manutenção de hierarquias raciais.

É inegável que nas últimas décadas, o ordenamento jurídico brasileiro avançou no que tange à consolidação de dispositivos legais em matéria de direito antidiscriminatório referente à promoção de direitos de pessoas negras e ao combate ao racismo destacando-se a Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor - incluindo a tipificação da discriminação laboral, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010), a Lei de Cotas (Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012), dentre outros diplomas legais que se inserem no contexto de políticas de reconhecimento e redistribuição de recursos.

Entretanto, apesar do reconhecido avanço em termos normativos e no âmbito do discurso dos direitos, que inegavelmente possibilitam que atores sociais individuais e coletivos reivindiquem mudanças, funcionando como verdadeiros pontos de partidas para efetivação de direitos de forma concreta e material (HERRERA FLORES, 2009), a realidade apresenta aspectos e disparidades sócio-raciais, sobretudo na esfera das relações de trabalho em âmbito privado, que impõem a necessidade de desenvolvimento de mecanismos que efetivem as disposições legais, atraindo a atuação do poder público de forma fiscalizatória e promotora de direitos.

Além disso, é importante que o atual contexto neoliberal tende a recrudescer ainda mais a histórica marginalização de pessoas negras em território brasileiro. Ana Luiza Flauzina ressalta que

No Brasil, como em todos outros espaços marginais do planeta, a ofensiva neoliberal gerou a concentração de renda, a diminuição do crescimento econômico, o desemprego endêmico e a consequente incrementação da economia informal, além do enfraquecimento progressivo dos programas assistenciais assumidos pelo Estado de bem-estar-social. (2006, p. 84)

Ao analisar o histórico da ação do sistema criminal brasileiro sob a ótica da criminologia crítica, a intelectual aduz que

Numa relação de flagrante complementariedade, a população negra, empurrada para fora de um mercado de trabalho formal a que já tinha pouco acesso tem sua biografia praticamente interdita dentro dos cada vez mais estreitos espaços da legalidade, sendo recepcionada com vigor por um sistema penal que se agiganta (FLAUZINA, 2006, p. 85).

No interior e em conjugação com os efeitos socioeconômicos das políticas neoliberais em curso no Brasil, vem se desenvolvendo, mundialmente, novas formas não-tradicionais de emprego digitalizado e automatizado, como o trabalho intermediado pelas plataformas digitais e novos formatos de contratos de trabalho, que desafiam a concepção clássica de relação de emprego, caracterizada pela compreensão clássica de subordinação e não eventualidade, que serviam de base fático-jurídica para reconhecimento de relação de emprego e consequente aplicação da legislação de proteção ao trabalho e de seguridade social (BEHRENDT; NGUYEN, 2019), resultando na flexibilização de direitos trabalhistas de forma ampla e estímulo à precarização.

Conforme demonstrado por SANTOS e CARELLI (2022), no Brasil, no âmbito do trabalho executado por meio de plataformas digitais de transporte de pessoas e mercadorias, negros e negras estão sobrerrepresentados. A análise demonstra que há, nesta forma emergente de dinâmica laboral, excesso de horas de trabalho, ausência de folgas e má remuneração sob o manto de suposta autonomia dos e das motoristas e entregadores e entregadoras. Os autores, ainda, identificam que o próprio desenho institucional e de execução de labor precarizado reproduzem o racismo estrutural existente na sociedade brasileira.

Diante da exposição acima, a conclusão que chegamos é que apesar de haver, nas últimas décadas, um avanço no arcabouço jurídico-normativo de disposições referentes à promoção da igualdade e não discriminação, a realidade concreta nos revela que o avanço progressista do discurso jurídico encontra entrave nas permanências coloniais possibilitadas por dinâmicas do racismo institucional, bem como no avanço das políticas neoliberais e no desenvolvimento de novas dinâmicas de trabalho humano que, quando não reguladas de forma apropriada, resultam em precarização de direitos que impacta, de forma mais gravosa, grupos historicamente marginalizados, como os segmentos racializados - em especial, a população afro-brasileira.

Partindo da concepção e interpretação do conceito de trabalho decente em dimensão coletiva, identificamos que as dinâmicas das relações de trabalho no Brasil, demarcada por aspectos raciais, configuram-se como obstáculo generalizado à efetivação de trabalho decente. Sobretudo ao considerarmos que

Na visão da OIT, trabalho decente é o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Em suma: no trabalho decente há o respeito aos direitos do trabalhador, como forma de resguardo a sua dignidade. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 98)

Como vimos, a discriminação à população negra no mercado de trabalho, em suas diversas dimensões¹¹, é uma constante na realidade brasileira, o que representa violação a princípios constitucionais que regem as relações laborais, princípios específicos do Direito do Trabalho pátrio e compromissos assumidos pelo Estado brasileiro perante a comunidade internacional, em especial, mas não se limitando, às convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Apostamos que o Direito do Trabalho, por sua natureza, orienta-se pela promoção de direitos de trabalhadores e trabalhadoras, impondo-se como a expressão dos limites da

¹¹ O conceito de discriminação é comum no que tange a condutas que gerem tratamento diferenciado de um grupo em relação a outro, possuindo natureza e dimensões que variam, podendo ser estrutural, institucional, organizacional, individual, laboral. Adilson Moreira desenvolve o conceito em suas múltiplas concepções na obra “Tratado de Direito Anti-discriminatório” (2020)

exploração de trabalho humano pelo capital de forma a promover a dignidade humana. À luz do conceito de interseccionalidade¹², a promoção da dignidade humana no contexto das relações laborais deve ter em vista a multiplicidade de fatores que acarretam violações a direitos individuais e coletivos - dentre eles, os efeitos da discriminação racial em matéria de trabalho e emprego.

É nesse sentido que defendemos que o sistema de proteção ao trabalho, incluindo a Justiça do Trabalho, deve orientar-se pelo objetivo de superação da desigualdade racial, considerando os elementos transindividuais e históricos que possibilitam a discriminação racial de ordem coletiva nas relações laborais.

Expostos os aspectos históricos e sociais que dão o tom das relações de trabalho em território brasileiro - com seu estado da arte de permanências coloniais e violação de direitos humanos de populações racializadas, no próximo capítulo nos dedicaremos a compreender o desenho institucional do sistema de proteção e regulação do trabalho, em especial no que tange à matéria de discriminação.

¹² O conceito de interseccionalidade foi desenvolvida por intelectuais negras estadunidenses acerca da associação de fatores que geram subordinação e refere-se a “uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento” (CRENSHAW, 2002).

CAPÍTULO 2 – A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: LIMITES E POSSIBILIDADES EM MATÉRIA DE DISCRIMINAÇÃO

2.1 O desenvolvimento da regulação do trabalho no Brasil

Extraí-se da redação do artigo 170 da Constituição Federal que a ordem econômica brasileira funda-se no trabalho humano e na livre iniciativa com fins de assegurar a todas e todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, com observância de princípios como a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca pelo pleno emprego. O dispositivo em referência reproduz, em certa medida, os fundamentos e objetivos do Estado Brasileiro. Em adição às disposições do Capítulo II - Dos Direitos Sociais e demais garantias e direitos fundamentais elencados na Constituição pátria, vislumbramos as bases do complexo sistema de regulação do trabalho no Brasil, o qual compõe-se por dispositivos normativos e instituições de fiscalização e regulação, além da Justiça do Trabalho, que visam tanto a proteção do(a) trabalhador(a) quanto a criação de condições adequadas para a acumulação capitalista (CARDOSO; LAGE, 2006).

É neste contexto que as instituições trabalhistas brasileiras se estruturam, de forma que:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o direito constitucional do trabalho regulam tanto as relações contratuais (mercado de trabalho) quanto os mecanismos de representação de interesse dos agentes econômicos, compondo um conjunto de direitos individuais e coletivos altamente complexos. (CARDOSO; LAGE, 2006, p. 166)

O modelo legislado de regulação de trabalho, adotado sobretudo no contexto da Era Vargas (CARDOSO; LAGE, 2006), representa a superação do individualismo liberal de forma que o padrão de normatização privatística subordinada torna-se condicionador da criatividade privada no que tange à regulação laboral, impondo um padrão mínimo com vista a garantir a dignidade humana e a não mercantilização do trabalho. Trata-se de um ordenamento justtrabalhista que conjuga regras de direito individual do trabalho - que incluem a regulação dos contratos de trabalho, remuneração e normas referentes à jornada de trabalho; regras de direito coletivo do trabalho - abrangendo o direito sindical, o direito de greve e as negociações coletivas; disposições acerca do sistema de vigilância e aplicação das normas

trabalhistas - que dispõe acerca da estruturação e atuação dos órgãos de proteção do trabalho; e, por fim, estruturação da Justiça do Trabalho, com disposições acerca das dinâmicas processuais específicas aplicáveis a esta seara.

Ao refletirmos sobre a regulação do trabalho no que tange à experiência da população afro-brasileira, encaramos um cenário em que, ainda que haja uma estruturação institucional de proteção ao trabalho, a aplicação do Direito do Trabalho de forma integral ainda é um dever, considerando que grande parte das regras de proteção ao emprego pressupõe vínculos formais e a população negra encontra-se, como vimos no capítulo anterior, desproporcionalmente alocada em dinâmicas de trabalho informal, além de o mercado de trabalho formal ainda estruturar-se a partir de vieses excludentes.

Nesse sentido, Flávia Souza Máximo Pereira (2022) sustenta que a epistemologia do Direito do Trabalho em si e a lógica pela qual estrutura-se a ideia de relação de emprego, ficção jurídica que atrai proteção e garantias trabalhistas, é importada da realidade europeia e não dá conta de relações de produção de países do Sul Global, incluindo o Brasil - o que resulta na falta de proteção a trabalhadores e trabalhadoras brasileiras. Vejamos:

O trabalho livre e subordinado parece estabelecer um contraponto para enterrar as formas de trabalho pré-capitalistas experimentadas anteriormente, ou seja, a escravidão e a servidão. A aporia do trabalho livre e subordinado também é exaltada como forma de resistência à ideia de pura autonomia da vontade, consubstanciada no Direito Civil: o Direito do Trabalho soube reconhecer a assimetria fática entre os sujeitos, conferindo proteção jurídica ao empregado. Assim, forjou-se outra ideologia: a universalização do sistema capitalista, com a regulação normativa centrada no trabalho livre e subordinado.

O Direito do Trabalho latino-americano importou essa teoria eurocêntrica, reproduzindo o paralelo temporal da escravidão e da servidão, para exaltar a relação de trabalho como uma revolução de liberdade na modernidade para todos os trabalhadores, para todos os humanos, porque todos deveriam ter o direito de escolher, de sentir, pensar, respirar e amar.

No entanto, na América Latina, as formas de controle do trabalho não surgiram dessa sequência histórica. Nenhum deles era uma mera extensão de velhas formas pré-capitalistas. Eles não eram incompatíveis com o capitalismo. Servidão, escravidão e trabalho livre foram exercidos juntos em um sistema-mundo capitalista. E eles foram combinados com a ideia fenotípica de raça, associada à cor da pele e ao gênero. Isso foi feito com o objetivo de conferir legitimidade às relações de dominação entre colonizador e colonizado, naturalizando funções inferiores na divisão social do trabalho e classificando as pessoas em humanas e anti-humanas. Estes últimos não tinham o direito de escolher, sentir, pensar, respirar ou amar, porque eram apenas carne.

Os “índigenas” foram confinados à servidão, os “negros” foram escravizados; As mulheres brancas européias foram aprisionadas no trabalho reprodutivo; mulheres ‘negras’ e ‘índigenas’ foram sexualmente objetificadas, estupradas e exploradas na escravidão doméstica; as mulheres ‘negras’ foram mortificadas na escravidão rural e na mineração.

Somente homens europeus brancos poderiam realizar trabalho gratuito. Isso significa que na colonização da América Latina houve uma associação exclusiva da branquitude masculina com o trabalho gratuito e pago. Eles eram o padrão para o que significava ser humano, e isso continua sendo até hoje.

O trabalho livre e subordinado, cerne da proteção do Direito do Trabalho, é uma construção jurídica baseada em um único tipo de trabalhador, o único considerado humano e merecedor da ilusão de liberdade de escolha criada pela subordinação jurídica.¹³ (PEREIRA, 2022, p. 102)

O problema da epistemologia do Direito do Trabalho se agrava (e se alimenta) das perspectivas apresentadas pelos intelectuais e doutrinadores da matéria no Brasil que,

¹³ Em tradução livre do seguinte trecho: Free and subordinated labour appears to establish a counterpoint to bury pre-capital forms of work previously experienced, that is, slavery and servitude. The aporia of the free and subordinated labour is also exalted as a form of resistance to the idea of pure autonomy of will, embodied in Civil Law: Labour Law was able to recognize the factual asymmetry among subjects, granting legal protection to the employee. Hence, another ideology was forged: the universalization of the capitalist system, with the normative regulation centered on free and subordinated labour.

Latin American Labour Law imported this Eurocentric theory, reproducing the time parallel of slavery and servitude, to exalt the employment relationship as a revolution of freedom in modernity for all workers, for all humans, because all should have the right to choose, to feel, to think, to breathe and to love.

However, in Latin America, the forms of labour control did not emerge from this historical sequence. None of them were a mere extension of old pre-capitalist forms. They were not incompatible with capitalism. Servitude, slavery, and free labour were exercised together in a capitalist world-system. And they were combined with the phenotypical idea of race, associated with the color of the skin, and with gender. This was done with the purpose of granting legitimacy to the relations of domination between colonizer and colonized, naturalizing inferior functions in the social division of labour, and classifying people into human and anti-human. The latter had no right to choose, to feel, to think, to breathe or to love, because they were just flesh.

The ‘indigenous’ were confined to servitude, ‘blacks’ were enslaved; European white women were imprisoned in reproductive work; ‘black’ and ‘indigenous’ women were sexually objectified, raped and exploited in domestic enslavement; ‘black’ women were mortified in rural slavery and in mining.

Only white European men could perform free labour. This means that in the colonization of Latin America there was an exclusive association of male whiteness with free and paid-for labour. They were the standard for what meant being human, and this remains the case until today.

The free and subordinated labour, which is at the heart of Labour Law protection, is a legal construction based on a single type of worker, the only one considered to be human and deserving of the illusion of freedom of choice created by legal subordination “O trabalho livre e subordinado parece estabelecer um contraponto para enterrar as formas de trabalho pré-capitalistas experimentadas anteriormente, ou seja, a escravidão e a servidão. A aporia do trabalho livre e subordinado também é exaltada como forma de resistência à ideia de pura autonomia da vontade, consubstanciada no Direito Civil: o Direito do Trabalho soube reconhecer a assimetria fática entre os sujeitos, conferindo proteção jurídica ao empregado. Assim, forjou-se outra ideologia: a universalização do sistema capitalista, com a regulação normativa centrada no trabalho livre e subordinado.

conforme aponta Juliana Benício (2022), constroem uma narrativa distante da realidade social das relações laborais e históricas brasileiras, que não leva em consideração as especificidades sociais, culturais e históricas do nosso país - sobretudo no que se refere à exploração do trabalho africano e afro-brasileiro -, o que impacta negativamente a formação dos operadores do direito que se dedicam ao tema, refletindo em suas ações profissionais e institucionais.

Se não bastasse o problema estrutural, de raízes sócio-históricas e epistemológicas, os desafios para a proteção institucional ao trabalho subalternizado no Brasil parecem agravar-se. Observamos que as disposições da Reforma Trabalhista, ao serem analisadas sob o ponto de vista da realidade de pessoas negras no Brasil, impactam este setor da população de forma desproporcional, no sentido de promoção de precarização do labor. Nesse sentido, Luana Angelo Leal (2019), em relação à Reforma Trabalhista, identifica que

[...] é possível perceber o potencial lesivo destas normas para a população negra sob os diversos aspectos da legislação laboral, tendo em vista principalmente a desigualdade salarial e ocupacional que atinge os trabalhadores e trabalhadoras negras no mercado de trabalho. A partir do Direito Processual do Trabalho os possíveis impactos estão representados pela limitação ao acesso à justiça das camadas mais pobres devido à elevação dos custos do processo do trabalho sem isentar os beneficiários da gratuidade de justiça.

No Direito Material do Trabalho são ampliadas as exigências para verificação da identidade de funções e conseqüente equiparação salarial; os valores de indenização para danos morais (agora chamados “extrapatrimoniais”) são limitados com base no salário recebido pelo(a) empregado(a) ofendido; é criada uma nova modalidade contratual extremamente flexível e sem garantia sequer de pagamento do salário mínimo mensal e é ampliada a possibilidade de terceirização da atividade-fim das empresas.

No direito Coletivo do Trabalho a Reforma Trabalhista proporciona o enfraquecimento das entidades sindicais por redução de sua fonte de custeio, o que impacta diretamente nas condições de negociação coletiva. De outro lado, a Reforma também amplia a responsabilidade dos sindicatos enfraquecidos quanto à negociação coletiva em razão de sua capacidade de afastar disposições legais. Logo, um espaço coletivo que pode promover pautas antidiscriminatórias e alterar a realidade social de uma categoria vem sendo cada vez mais minado. (2019, p. 300)

Apesar de todas as contradições constatadas, apostamos no Direito do Trabalho enquanto ramo do direito com potencial de transformar esta realidade. Entendemos que não se deve abrir mão das conquistas historicamente estabilizadas, que tem o condão de limitar a exploração humana pelo capital, insistindo que as disposições normativas devem atender às demandas de um cenário em que as realidades múltiplas e desiguais requerem atenção normativa e institucional específica com vista à promoção de direitos fundamentais e proteção

institucional. Concordamos com Guilherme Guimarães Feliciano no sentido de que o futuro do trabalho deve ser

[...] um futuro de convergência de valores constitucionais (*in casu*, a dignidade da pessoa humana e o valor social - e não meramente econômico - do trabalho), em uma nova matriz semântica que colonizará o pensamento e o discurso em torno do direito dos trabalhadores, vergastando paulatinamente o atual sentido de cidadania partida, na qual a condição jurídica do trabalhador (*rectius*: do empregado) instala uma *capitis deminutio* relativa no tempo)espaço do trabalho, relativizando-se direitos patrimoniais ou mesmo direitos fundamentais (intimidade)privacidade, incolumidade, honra etc.) pelo mero fato da subordinação jurídica. (FELICIANO, 2013, p. 33)

Seriam diversas as abordagens possíveis relacionando a regulação e proteção do trabalho no Brasil e a experiência da diáspora africana nesta jurisdição. Os breves apontamentos ora elencados têm o objetivo de apresentar um breve panorama do tema a fim de sedimentar a discussão acerca da discriminação coletiva no âmbito das relações de trabalho e dedicar especial atenção à instrumentalização das ações civis públicas na Justiça do Trabalho - o que envolve efetivamente a análise de litígios envolvendo práticas de empregadores.

É necessário pontuar que diante de uma multiplicidade de problemáticas são diversas as possibilidades de atuação com o intuito de resistência, que ocorrem em âmbitos institucionais ou não, especialmente quando consideramos os movimentos negros brasileiros.

2.2 Os limites e as possibilidades da regulação normativa em matéria de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro

Em outubro de 1997, o Centro pela Justiça e o Direito Internacional, a Subcomissão do Negro da Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil e o Instituto do Negro Padre Batista, apresentaram ante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos uma petição contra a República Federativa do Brasil, relatando o caso de Simone André Diniz, mulher negra, que sofrera discriminação de ordem racial ao se candidatar a uma vaga de empregada doméstica veiculada em jornal de grande circulação do Estado de São Paulo.

A vaga descrevia preferência por mulheres brancas e ao se candidatar Simone foi informada que não preenchia os requisitos para a vaga. O caso foi levado à Comissão

Interamericana de Direitos Humanos após esgotadas as vias institucionais brasileiras para responsabilização e reparação pela violência sofrida e pela discriminação racial. O relatório resultou em recomendações ao Estado brasileiro e apontou que apesar de avanço legislativo quanto ao tema em jurisdição brasileira, - promulgada a Lei 7.716, de 1989, e sendo o Brasil signatário da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a permanência de discriminação desta ordem estava vinculada a questões de fato.

O caso Simone Diniz é canônico para a reflexão acerca da discriminação racial em relações de trabalho e por certo resultou no amadurecimento institucional sobre o tema. Passados 25 anos da ocorrência do caso, é possível afirmar que o debate acerca das desigualdades raciais no Brasil avançou, bem como são crescentes as redes de organização de pessoas negras e o aparato institucional para eventuais denúncias de condutas discriminatórias como a que Simone Diniz foi vítima.

A regulação da discriminação racial em ambiente de trabalho no Brasil merece nossa atenção a fim de verificarmos como o ordenamento jurídico brasileiro trata o tema. Em matéria de emprego, a Lei 7.716, de 1989, criminaliza práticas discriminatórias que resultem em negação a emprego ou tratamento diferenciado em ambiente de trabalho em razão de raça e cor ou origem nacional ou étnica:

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

§ 2º Ficarão sujeitos às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências (BRASIL, 1989)

Apesar de entendermos que a Lei 7.716, de 1989, representa um avanço no que tange ao reconhecimento público e institucional do racismo, com inegável impacto simbólico, concordamos com o fato de que os dispositivos do diploma legal tratam o tema de forma subjetiva, em razão óbvia de sua natureza penal, o que, apesar de coibir práticas cotidianas contra indivíduos, não têm o condão de enfrentar uma realidade em que as disparidades raciais possuem natureza estrutural.

Do ponto de vista estrito da legislação trabalhista, a Lei 9.029, de 1995, dispõe acerca de práticas discriminatórias, inclusive as que se baseiem em motivo racial, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, proibindo

[...] 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. (BRASIL, 1995)

A fim de garantir eficácia à proibição de práticas discriminatórias, os Arts. 3º e 4º da Lei 9.029, de 1995, estabelecem sanções aplicáveis ao empregador, *in verbis*:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1995).

Além disso, o Título II-A da CLT, intitulado “Do Dano Extrapatrimonial”, incluído pelas alterações da Reforma Trabalhista, regula a reparação de danos ocorridos em ambiente de trabalho:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 1943)

Podemos observar da análise dos dispositivos sobre o tema que a CLT possui disposições específicas para tratar de eventuais danos imateriais sofridos por trabalhadores e trabalhadoras em ambiente laboral, o que certamente inclui a possibilidade de indenização por eventuais ofensas e tratamentos racistas. No entanto, tem-se que a atribuição da dimensão do dano está vinculada ao crivo discricionário do juízo responsável pelo caso e os valores da indenização são calculados com base no salário da pessoa ofendida - o que não reflete a dimensão irreparável da violência sofrida por vítimas de discriminação racial e nem o fato de esta violência, por si só, possuir caráter coletivo devido à sua natureza¹⁴.

O Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei 12.288, de 2010, é importante instrumento para pauta de movimentos negros no Brasil, inserindo no ordenamento jurídico conceitos importantes como discriminação racial e desigualdade racial. O dispositivo legal reserva atenção especial a questões ligadas ao universo do trabalho, com sessão específica para o tema disposto no “CAPÍTULO V - DO TRABALHO”. No entanto, as medidas de inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho são mencionadas de forma genérica, como comando de ação ao poder público, o que resulta em eficácia limitada e, na prática, vinculada a agendas políticas.

A discriminação individual deve ser combatida e entendemos que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta disposições no sentido de coibir essas práticas, seja no sentido de criminalizar condutas racialmente discriminatórias ou oferecer reparação ao dano sofrido por

¹⁴ A constitucionalidade da tarifação baseada no salário para apuração de valor de indenização dos danos morais, conforme as alterações da Reforma Trabalhista, está sendo discutida no âmbito do Superior Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6050. Os dispositivos inseridos no que se refere à questão merece atenção crítica: ao considerarmos que trabalhadores(as) negros(as) recebem menores salários, tem-se um cenário em que a discriminação racial será reparada a menor.

um indivíduo. Entretanto, refletir acerca da discriminação nas relações de trabalho e emprego a partir de perspectiva individual, em circunstância que exige comprovada intencionalidade do agente discriminador, é limitado considerando a insuficiência desta perspectiva para lidar com um problema estrutural e sistemático.

Ademais, importa ressaltar que a problemática acima referida não compreende apenas uma limitação analítica mas também jurídica, ao restringir os mecanismos jurídicos de abordagem do tema e superação de suas consequências.

O intelectual Adilson José Moreira (2020), em sua obra “Tratado de Direito Antidiscriminatório” faz profunda análise sobre mecanismo de discriminação elencando abordagens que excedem as perspectivas de análise pautada em fundamento individual, sobretudo ao considerarmos a discriminação contra afro-brasileiros em aspecto organizacional e institucional, que se destacam no campo das relações de trabalho.

No que tange à discriminação organizacional, Adilson José Moreira (2022) pontua que as relações humanas em ambiente de trabalho refletem padrões oriundos de outras esferas da vida humana, sobretudo culturais e psicológicos. Nesse sentido,

[...] a existência de um corpo de funcionários homogêneo decorre também de processos psicológicos que não são produtos diretos da intenção de discriminar. Isso pode ocorrer porque as pessoas responsáveis pelo processo de contratação ou promoção são culturalmente treinadas para reconhecerem qualidades positivas apenas em pessoas semelhantes a elas ou porque a empresa contrata empregados por meio de indicação de funcionários, pessoas que mantêm círculos de amizades compostos por indivíduos semelhantes a elas. (MOREIRA, 2022, p. 439)

Em relação à discriminação institucional, o intelectual pontua que

Essa manifestação ocorre quando seus agentes tratam indivíduos ou grupos a partir de estereótipos negativos que circulam no plano cultural. Esse tipo de tratamento tem um objetivo específico: a utilização de certas categorias como critério de ação institucional com o objetivo específico de promover a subordinação e manter o controle social sobre membros de um determinado grupo. O conceito de discriminação institucional possui uma dimensão coletiva porque expressa a forma como instituições sociais atuam para promover a subordinação, embora esse não seja seu objetivo primário.

[...]

A discriminação institucional implica a existência de políticas e práticas que possibilitam a reprodução do aspecto estrutural da discriminação. Esta discriminação ocorre em função de uma série de procedimentos que podem ser produtos da

intenção de discriminar grupos minoritários, podendo também acontecer por causa de práticas que não são dirigidas a certos grupos, mas que têm efeitos negativos sobre eles porque estão predicadas sobre elementos como nível educacional ou status econômico. Essas práticas podem englobar a intenção de excluir grupos minoritários de posições dentro de instituições, a aceitação de minorias nas instituições em posições subalternas, o impedimento que estas possam alcançar posições de comando, a preferência por pessoas brancas de círculos de relacionamento pessoal e as exigências de qualificação não relacionadas com as funções do cargo, com o objetivo de excluir minorias. (MOREIRA, 2022, p. 457; 459)

Os aportes analíticos oriundos das modalidades de discriminação descritas pelo intelectual permitem analisar com maior complexidade a discriminação em ambiente laboral, que influencia a experiência de pessoas negras tanto em sentido pessoal quanto coletivo. Decorre das categorias apresentadas, que ainda que a discriminação, em sentido amplo, mantenha a característica de categorização e exclusão de determinado grupo de indivíduo, verifica-se que questões estruturais influenciam processos discriminatórios. É necessária uma abordagem, quando atentamos às relações de trabalho, que leve em consideração os sentidos culturais e psicológicos que vinculam-se às instituições públicas e privadas – perspectiva que nos permite o aprofundamento da análise das medidas jurídicas cabíveis para o enfrentamento de práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho.

Na seara das relações trabalhistas, extrai-se dos princípios do Direito do Trabalho pátrio e do conceito de trabalho decente estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho que qualquer atitude ou prática com teor preconceituoso, em sentido individual e coletivo, deve ser coibida, sendo dever do empregador fiscalizar constantemente para que a discriminação seja vedada no meio ambiente de trabalho, o qual deve ser pautado pela igualdade de tratamento e condições.

Concordamos com Graciane Rafisa Saliba (2019), para quem:

O acesso a um trabalho adequadamente remunerado envolve questões que transcendem os limites puramente individuais que até o presente momento podem ter ensejado a concepção ou tratamento do assunto. A criação de postos de trabalho depende de fatores múltiplos, que envolvem o interesse de amplas coletividades. Por isso mesmo, a realização do direito do trabalho fará com que a dignidade humana assumam nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente ao indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da Sociedade.

Salienta-se, assim, que os direitos dos trabalhadores são direitos humanos, reconhecidos pela ordem jurídica internacional, e inclusive, são fundamentais, sendo hoje elencados no panorama da ordem jurídico-institucional nacional.

[...] o direito ao meio ambiente requer o resguardo de condições igualitárias de tratamento laboral, sem preconceitos e discriminação inclusive no âmbito laboral, com convenções e legislação que perpassam pela saúde, segurança e também vedação às mencionadas discriminações, tanto na contratação quanto durante a relação de trabalho (RAFISA SALIBA, 2019, p. 217-218).

Apresentados os limites da legislação que regula a discriminação contra pessoas negras no ordenamento juslaboral brasileiro e as perspectivas que possibilitam refletir sobre alternativas de incidência, no próximo capítulo dedicamos atenção ao sistema de justiça trabalhista pátrio e a utilização de ações civis públicas em matéria de discriminação racial contra afro-brasileiros.

CAPÍTULO 3 – INVESTIDA À JUSTIÇA DO TRABALHO: A MOBILIZAÇÃO DE AÇÕES CIVIS PÚBLICAS EM MATÉRIA DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Os dois primeiros capítulos foram dedicados a compreender as desigualdades raciais e seu tratamento. Como vimos, o processo histórico de migração forçada de populações africanas para o Brasil resultou em um cenário de desigualdades pautado em uma lógica de hierarquização racial que influencia o mercado de trabalho brasileiro, seja ao ser a base estrutural de uma divisão do trabalho em que homens e mulheres negras estão em posições de informalidade e superexploração, seja pelas dinâmicas discriminatórias, de cunho institucional e organizacional que impactam o acesso de pessoas negras a determinados cargos e setores da economia.

Vimos, também, de que forma a regulação do trabalho na Brasil falha ao estabelecer mecanismos no direito material do trabalho que permitam mudanças em práticas societárias a partir de uma perspectiva coletiva-estrutural do problema da desigualdade racial, ao utilizar mecanismos anti-discriminatórios que se limitam a pautar a reparação de situações de cunho individual quando há práticas deliberadamente intencionais.

A partir do quadro desenvolvido nos capítulos anteriores, este será dedicado a avaliarmos uma alternativa e possibilidade de reivindicação de mudança, por via institucional, levada a cabo por atores sociais no Poder Judiciário: a instrumentalização de ações civis públicas fundamentadas em discriminação racial de ordem coletiva distribuídas perante a Justiça do Trabalho.

Neste sentido, o presente capítulo é dividido em três diferentes sessões dedicadas a analisarmos (i) as dinâmicas da Justiça do Trabalho e questões relacionados ao acesso à justiça nesta seara; (ii) o instituto da ação civil pública e sua pertinência no que tange ao campo das relações laborais e raciais; e, por fim, (iii) a análise de duas recentes ações civis públicas cujo tema versa sobre discriminação de ordem coletiva sob o viés racial.

3.1 A centralidade da Justiça do Trabalho para a promoção de direitos

É, ou deveria ser, constatação básica de qualquer estudioso ou estudiosa das ciências jurídicas que, no Brasil - e talvez em toda a região das Américas e do Sul Global -, vivemos

em uma crise permanente de acesso a direitos. As promessas de igualdade material dos textos constitucionais contemporâneos esbarram em uma realidade de permanências coloniais em que direitos fundamentais, individuais e sociais, são violados cotidianamente, sobretudo ao considerarmos marcadores sociais em perspectiva interseccional.

No Brasil, no que tange à realidade das relações laborais, constata-se a mesma realidade. Conforme pontua Renata Versiani Scott Varella (2022), o mercado laboral brasileiro é

[...] mercado historicamente pela informalidade, pela alta rotatividade, pela desproteção, pela precariedade dos vínculos de trabalho, pelo desemprego e pela crescente flexibilização dos ajustes laborais. As transformações das práticas laborais e das relações de trabalho, nas últimas décadas operadas principalmente pela mediação tecnológica e alimentadas por uma racionalidade liberal, vão no sentido da precarização, ainda maior, dos vínculos laborais e da desproteção, na tentativa de afastar inúmeros trabalhadores e trabalhadoras do campo de incidência dos direitos fundamentais do trabalho. (2022)

Considerando o acima exposto, verificamos que também no contexto das relações laborais existe uma crise permanente de acesso a direitos trabalhistas, que garante um cenário em que o trabalho decente é uma realidade para poucos. Logicamente, em uma crise de acesso a direitos trabalhistas, camadas populares são as que mais sofrem com estes impactos, destacando-se a realidade da população afro-brasileira.

Em um contexto de violação de direitos, o Poder Judiciário figura como via através da qual os sujeitos, individuais e coletivos, possam fazer suas reivindicações. Considerando a complexidade das relações laborais e as dinâmicas do mercado de trabalho, tem-se que o judiciário trabalhista é agente central no que se refere ao desenho das práticas laborais. Isto porque

[...] o Judiciário projeta uma gramática de estímulos e desestímulos ao mercado laboral, que acaba por legitimar, encorajar ou inibir condutas e comportamentos dos sujeitos sociais para além dos processos judiciais. Assim, o *modus operandi* da Justiça do Trabalho, suas normas, interpretações e práticas jurisdicionais impactam a conformação do comportamento dos trabalhadores e tomadores de serviço no mercado de trabalho, projetando uma série de incentivos e possibilitando diferentes usos da própria institucionalidade trabalhista. (VARELLA, 2022)

O processo de regulamentação do trabalho no Brasil, conforme vimos no capítulo anterior, ocorreu no contexto de industrialização do país alinhado a modificações

institucionais que enfrentavam a lógica liberal de regulação de atividades. A partir da promulgação da CLT, conformou-se as dinâmicas processuais a serem aplicadas no âmbito da Justiça do Trabalho que à época já possuía como finalidade corrigir as desigualdades materiais e sociopolíticas existentes entre as partes do processo, com princípios e mecanismos próprios.

Desde a gênese, a Justiça do Trabalho opera de forma a ora legitimar e garantir as bases para exploração de recursos humanos nos marcos capitalistas, ora garantindo a proteção de trabalhadores e trabalhadoras, buscando corrigir a assimetria entre as partes do processo e das relações de trabalho e retificar as distorções econômicas e sociais geradas pela dinâmica capitalista. No segundo cenário, potencializa-se a possibilidade de adequação das relações laborais aos direitos fundamentais do trabalho consagrados pelas normas jurídicas trabalhistas infraconstitucionais, constitucionais e internacionais (VARELLA, 2022)

A partir da promulgação da Constituição de 1988, o judiciário trabalhista ganha força no cenário nacional. O atual texto constitucional amplia a efetividade da prestação jurisdicional com garantia de pleno e efetivo acesso às instâncias judiciais ao prever, no art. 5º, XXXV, que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988).

Efetivamente, a Constituição associa a intervenção estatal à economia de mercado, estabelecendo as balizas para um Estado de Bem-Estar Social. Declara um longo rol de direitos fundamentais, incluindo os direitos sociais e trabalhistas, e concede natureza constitucional a diversos direitos reconhecidos pela CLT. Amplia o poder normativo da Justiça do Trabalho, amplia as possibilidades de tutela coletiva e determina a expansão da estrutura judicial trabalhista, o que, de fato, aconteceu nos anos que acompanharam a aprovação dessa carta constitucional. Portanto, a Constituição de 1988 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. (VARELLA, 2022)

Apesar da evolução dos marcos normativos constitucionais sobre o tema, os desafios referentes à promoção de trabalho efetivamente decente, sob o viés que compreende a não discriminação como parte essencial do conceito e ao acesso à justiça do trabalho ainda permanecem e carecem de concretização. Ao passo em que o novo texto constitucional promoveu o fortalecimento da Justiça do Trabalho e uma concepção de atividade jurisdicional que amplia o acesso à justiça – inclusive no que se refere ao acesso coletivo à justiça –, o Brasil vem, nas últimas décadas, passando por mudanças institucionais no campo da

regulamentação do trabalho no sentido da precarização do acesso às instâncias judiciais no que se refere a trabalhadores e trabalhadoras.

Necessário ressaltar, ademais, que os conflitos entre trabalho e capital, em um contexto de profundas desigualdades raciais e de economia dependente, como no contexto brasileiro, possuem marcante caráter racial, considerando que a massa da classe trabalhadora – sobretudo em postos de trabalho informal e precarizado – é composta por homens e mulheres negras, o que significa dizer que a promoção do acesso à justiça do trabalho é também a promoção de acesso à justiça racial. Por outro lado, as investidas para ampliação da precarização das relações de trabalho e redução acesso à justiça trabalhista resultam no agravamento das disparidades raciais.

3.2 Possibilidades nos dias de destruição: as ações civis públicas e a jurisdição trabalhista metaindividual

Como vimos ao analisarmos tanto a regulação do trabalho quanto as dinâmicas envolvendo a Justiça do Trabalho, a Constituição de 1988 promoveu grandes mudanças no ordenamento jurídico pátrio no sentido de inserir o Estado brasileiro em uma nova ordem pautada pela valorização dos direitos fundamentais, individuais e sociais, cuja eficácia passa ser vertical e horizontal e influenciam o campo das relações de trabalho. Houve também a criação de novos direitos sociais para os trabalhadores e trabalhadoras consubstanciados nos arts. 7º a 11º da Constituição Federal.

Nesse contexto, também foram criados e fortalecidos instrumentos e remédios jurídicos com vistas à efetivação dos direitos constitucionalmente previstos, como é o caso das ações civis públicas - que figuram como instrumentos efetivos de defesa dos direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos no campo das relações de trabalho.

Desde 1985, com a promulgação da Lei 7.347, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismo específico para a tutela de interesses das coletividades. Inicialmente, o instituto da ação civil pública abrangia os danos causados ao meio ambiente, ao consumidor e a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. Com a promulgação do Código de Defesa do Consumidor, instituído pela Lei 8.078, de 1990, foi inserido como objeto do instrumento em análise a proteção de qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

A partir do texto constitucional de 1988, as hipóteses de cabimento da ação civil pública foram alargadas: a atual redação da constituição prevê no inciso III do art. 129 que o inquérito civil e a ação civil pública são funções institucionais do Ministério Público para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos. Tal disposição é reforçada pelo disposto no art. 5º, inciso XXXV, que impõe a apreciação pelo Poder Judiciário de lesão ou ameaça a direito - o que inclui direitos individuais e coletivos, incluindo os relativos à proteção do trabalho.

Nesse contexto, Carlo Henrique Bezerra Leite (2011), observa que

[...] a ação civil pública, como instrumento de defesa dos interesses coletivos *lato sensu*, foi alçada a status constitucional, em função do que, diante dela, o intérprete há de agir com generosidade e com os olhos voltados para a realidade política e social em que atua, pois este tipo especial de ação geralmente traz em seu bojo interesses sociais da mais alta relevância (2011, p. 177).

A ação civil pública possui como objeto, como já mencionado, a defesa dos interesses e direitos coletivos, em sentido geral, estando neste conceito compreendido os interesses difusos, interesses coletivos *strictu sensu* e individuais homogêneos. Os interesses e direitos difusos referem-se a direitos transindividuais indivisíveis cujos titulares são indeterminados e ligados por circunstâncias de fato. Os interesses e direitos coletivos também possuem característica de serem transindividuais e indivisíveis, no entanto, possuem como titular grupo, categoria ou classe de pessoas vinculadas entre si por uma relação jurídica base. Por fim, os direitos individuais homogêneos são divisíveis mas decorrem de uma causa homogênea e têm origem comum.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o surgimento da ação civil pública inaugura um novo sistema de acesso de trabalhadores e trabalhadoras à justiça denominado por Carlo Henrique Bezerra Leite (2017) como “jurisdição trabalhista metaindividual”, a qual soma-se aos subsistemas da jurisdição trabalhista existentes¹⁵ e cuja base normativa não está vinculada à

¹⁵ Carlo Henrique Bezerra Leite propõe que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, do Código de Defesa do Consumidor e da Lei Orgânica do Ministério Público da União, a jurisdição trabalhista passou a ser constituída de três sistemas: “• o primeiro, que passaremos a chamar de jurisdição trabalhista individual, é destinado aos tradicionais “dissídios individuais” utilizados para solução das reclamações (*rectius*, ações) individuais ou plúrimas.³⁰ Seu processamento é regulado pelo Título X, Capítulo III, da CLT e, subsidiariamente, pelo CPC, a teor do art. 769 consolidado;

• o segundo, doravante denominado jurisdição trabalhista normativa, é voltado para os dissídios coletivos de interesses, nos quais se busca, por intermédio do Poder Normativo exercido originalmente pelos Tribunais do

CLT mas às disposições da Constituição, da Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347 de 1985), do Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078, de 1990) e da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei 1.341, de 1951). Em sentido expreso, o cabimento da ação civil pública no âmbito da jurisdição trabalhista encontra base legal no art. 83, inciso III, da Lei Complementar 75, de 1993, que prevê que é de competência do Ministério Público do Trabalho a promoção de ação civil pública na Justiça do Trabalho.

Além do Ministério Público - incluído o Ministério Público do Trabalho -, a legislação brasileira estabeleceu um amplo rol de legitimados para a defesa de interesses metaindividuais, mesclando o sistema de diversos países (LEITE, 2017). Nesse sentido, a atual redação da Lei 7.347, de 1985, com alteração dada pela Lei 11.448, de 2007, prevê, como legitimados para a proposição de ação civil pública (i) o Ministério Público; (ii) a Defensoria Pública; (iii) a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; (iv) a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; e (v) a associação que, concomitantemente, esteja constituída há pelo menos um ano nos termos da lei civil e inclua entre as suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

No âmbito das relações de trabalho, considerando a competência da Justiça do Trabalho para julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, a Defensoria Pública da União é parte legítima para propor ação civil pública.

A jurisdição trabalhista metaindividual baseia-se na promoção da proteção dos interesses e direitos metaindividuais, buscando, sobretudo, efetivar o princípio constitucional de igualdade substancial entre os cidadãos-trabalhadores e questionar dinâmicas existentes nas relações de trabalho, inclusive as inseridas por novos diplomas legais, que

Trabalho (CF, art. 114, § 2o), a criação de normas trabalhistas aplicáveis às partes figurantes do “dissídio coletivo” e seus representados. Seu processamento é regulado pelo Título X, Capítulo IV, da CLT e, subsidiariamente, o CPC, por força da regra contida no mencionado art. 769 do texto obreiro;

- o terceiro e último sistema, aqui cognominado de jurisdição trabalhista metaindividual, é vocacionado, basicamente, à tutela preventiva e reparatória dos direitos ou interesses metaindividuais, que são os difusos, os coletivos e os individuais homogêneos.” (LEITE, 2017)

[...] afrontam os Direitos Fundamentais trabalhistas e os princípios do regime de emprego socialmente protegido, do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da função socioambiental da propriedade e da empresa e da vedação ao retrocesso. (LEITE, 2017, p. 364)

Nesse contexto, considerando as disposições constitucionais em matéria de promoção de igualdade material e a não discriminação, combate às desigualdades e vedação ao racismo, além das disposições decorrentes de tratados internacionais de direitos humanos e regulação do trabalho e o escopo da ação civil pública de proteger interesses e direitos coletivos, a jurisdição trabalhista metaindividual figura como alternativa possível para efetivação de mandamentos principiológicos no contexto laboral e da promoção de igualdade racial.

Como veremos de forma prática adiante, a ação civil pública é instrumento possível a ser utilizado em litígios de natureza metaindividual cujo objeto esteja vinculado a práticas discriminatórias de dimensão transindividual que impactam tanto o acesso de pessoas negras ao mercado de trabalho quanto ao meio ambiente laboral em si.

3.3 Análise de casos

Considerando que a ação civil pública é cabível para a proteção de interesses e direitos coletivos, no contexto Justiça do Trabalho, este instituto jurídico figura como relevante instrumento para o enfrentamento da discriminação coletiva nas relações de trabalho, podendo ser mobilizado pelos atores legitimados no que tange à discriminação contra afro-brasileiros(as) para coibir condutas discriminatórias que podem estar vinculadas a, dentre outras, dinâmicas de contratação excludentes, diferenças de remuneração entre profissionais negros e brancos e políticas internas discriminatórias que impactam o meio ambiente laboral¹⁶.

O tema tem ganhado notoriedade no meio jurídico e na grande mídia em geral nos últimos anos com destaques para duas ações distribuídas na Justiça do Trabalho em matéria de discriminação racial que chamaram atenção tanto pelo contexto em que o debate racial

¹⁶ O recorte de análise das ações civis públicas em relação à discriminação laboral refere-se a processos discriminatórios que acarretam tratamento diferenciado em processo de seleção e manutenção de força de trabalho a partir de critérios raciais, intencional ou não intencionalmente. Por óbvio, o potencial das ações civis públicas no que tange à promoção material de direitos da população negra não se esgota neste recorte, sendo que ações civis públicas cujos objetos estejam voltados à promoção de direitos de trabalhadores (as) em posições de trabalho precário, por si só, constituem investidas frente à discriminação estrutural, tendo em vista o fato de que estas postos de trabalho são compostos majoritariamente por homens e mulheres negras.

encontra-se no Brasil, quanto pelo fato de grandes sociedades empresárias estarem envolvidas como por exemplo a XP Investimentos, referência internacional no ramo financeiro, e a Magazine Luiza, empresa brasileira de capital aberto do ramo de varejo com abrangência nacional.

Ainda que os dois casos apresentem contextualizações distintas entre si, ambos se referem a discussões envolvendo discriminação racial em relações de trabalho, o que nos permite analisar como o judiciário trabalhista se comporta frente ao tema e os atores envolvidos nos casos.

Nesse sentido, analisamos os autos de ambos os processos buscando, sobretudo, identificar os seguintes aspectos: (i) a forma pela qual o racismo é abordado pelos sujeitos no processo, incluindo também o juízo; (ii) a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a questão; (iii) a concepção de discriminação apresentada; e (iv) a postura do(a) juiz(a) do trabalho e do Ministério Público do Trabalho nos casos.

3.3.1 O caso XP Investimentos e Ável Investimentos

Em agosto de 2021, a Ável Investimento, empresa que presta assessoria digital à XP Investimentos, veiculou foto de trabalhadores vinculados à empresa na rede social LinkedIn em que se constata a ausência de profissionais negros e negras e um número ínfimo de mulheres dentre os assessores financeiros.

Figura 5 – Funcionários da Ável Investimentos



Fonte: Mundo Negro

A foto gerou grande debate nas redes sociais acerca da sobre-representação de homens brancos nos quadros da força de trabalho na sociedade e questionamentos sobre as políticas de diversidade, ou ausências delas, adotadas.

Instigadas pelo debate, em setembro do mesmo ano em que a foto foi divulgada, a Educafro (Educação Cidadania e Direitos Humanos), a Associação Visibilidade Feminina e o Centro Santos Dias de Direitos Humanos da Arquidiocese de São Paulo – entidades do terceiro setor – distribuíram ação civil pública (Processo n. 0020688-37.2021.5.04.0025) em face da Ável Corretora de Seguros e Serviços Financeiros Ltda. e da XP Investimentos Corretora de Câmbio, Títulos e Valores Mobiliários S.A. requerendo que fosse imposto às reclamadas, em suma, o dever (i) de se submeter a um plano de diversidade com metas a serem implementadas em prazo definido judicialmente a fim de coibir práticas discriminatórias em processos de recrutamento e desenvolvimento de carreira de colaboradores(a) e empregados(as); (ii) de contratar empresa de auditoria externa para acompanhar a execução do plano; e (iii) de assegurar transparência no que tange ao desenvolvimento e implementação. Além disso, foi requerida a condenação da Ável ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$10.000.000,00.

Os autores fundamentaram os pedidos em diversos dispositivos nacionais e internacionais que visam garantir igualdade material e o direito à não discriminação, alegando, ainda, que

De fato, é de se presumir o impacto emocional e econômico causado na coletividade de mulheres e negros do Brasil ao se deparar com as fotos e o vídeo mencionados no item 11, que retratam o conjunto dos colaboradores e o ambiente de trabalho da empresa ré, e que revelam a política excludente e discriminatória adotada pela referida empresa.

Definitivamente, aqui não se cuida apenas dos direitos trabalhistas dos colaboradores e dos(as) candidatos(as) a vagas de trabalho na empresa-ré, mas do direito da coletividade a ambientes de trabalho inclusivos e não discriminatórios, bem como do direito de ver reparado o dano causado ao senso coletivo de justiça e de igualdade racial e de gênero (EDUCAFRO et al., 2021, p.53)

Em sede de defesa, a XP Investimentos sustentou que a Justiça do Trabalho não teria competência para julgar a matéria em razão de a demanda não estar vinculada à relação de trabalho existente entre quaisquer das partes. Além disso, no mérito, alegou a inexistência de obrigação legal relativa aos pedidos da inicial e negou a existência de dano moral coletivo.

Afirmou, ainda, que as medidas de ESG¹⁷ adotadas pela empresa pautam o compromisso da sociedade no que tange à matéria de diversidade e elencam as medidas adotadas sobre o tema.

Em pareceres apresentados pelo Ministério Público do Trabalho, o órgão, em síntese, defendeu a competência da Justiça do Trabalho para julgar a matéria em questão e pugnou pelo prosseguimento do feito sendo inequívoca a juridicidade da questão com base em dispositivos do ordenamento jurídico pátrio e nos princípios da responsabilidade social da empresa e da função social do sistema financeiro.

Em maio de 2022, as partes da lide peticionaram em conjunto pedido de homologação de acordo extrajudicial – o qual explicitamente não implicava em assunção de culpa pelas reclamadas -, através do qual os autores reconheceram a atuação da XP Investimentos em promover diversidade em seus quadros e dão quitação ao processo mediante pagamento de R\$ 30.000 de honorários advocatícios e apresentação de plano de diversidade pela Ável, nada sendo devido a título de danos morais.

Entretanto, em resposta ao pedido de homologação, o Ministério Público do Trabalho apresentou parecer em que discordou dos termos ajustados requerendo que o acordo contivesse (i) obrigações de fazer por ambas as reclamadas, sendo as da XP Investimentos abrangendo todas as empresas que lhe prestam serviços nos moldes da Ável; (ii) estabelecimento de mecanismos de aferição periódica dos resultados das ações empreendidas, por meio de censo ou mesmo de relatório, garantida a mudança de estratégia, de ações ou de consultoria, em caso de não se obter resultado significativo; (iii) pagamento de reparação genérica (dano moral coletivo), ainda que em valor distinto do postulado na inicial; e (iv) exclusão do acordo dos reconhecimentos formais em favor das reclamadas, os quais, segundo o órgão, poderiam trazer embaraços a eventuais outros legitimados ou mesmo às próximas administrações das entidades autoras da lide.

Após manifestação do Ministério Público do Trabalho, o acordo foi aditado de forma que a Ável passou a se comprometer a apresentar às autoras relatórios trimestrais do programa

¹⁷ A sigla ESG refere-se à “environmental, social and governance, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins. Surgiu de uma provocação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a 50 CEOs de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais.” (PACTO GLOBAL, 2022)

de diversidade a ser adotado no período de março de 2023 até dezembro de 2024 e a dar continuidade às ações sociais para promoção da diversidade, equidade e inclusão, tanto com atividades internas como externas com a aplicação de multa de R\$20.000,00 em caso de descumprimento da obrigação.

Apesar de o Ministério Público do Trabalho permanecer desfavorável à proposta de acordo, entendendo que o pedido de fixação de metas e de mecanismos para monitoramento das ações e aferição de resultados não foram atendidos, em setembro de 2022, o acordo foi homologado.

Consta, no dispositivo da sentença proferida pelo juiz do trabalho lotado na 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, o seguinte

De início, cumpre referir que este Juízo entende satisfatórias, no caso concreto, as obrigações assumidas pelas reclamadas, especialmente os compromissos anuídos no aditamento do Id 920ef8d, inclusive com cominação de multa em caso de eventual descumprimento. Embora sensível a questão debatida nos autos, não há dúvida de que as entidades autoras detém legitimidade para externar sua satisfação com o acordo entabulado, bem como com o atingimento do objetivo desta ação, sem haver necessidade de se estabelecer reparação genérica, dada a controvérsia existente nos autos. Ademais, como bem salientado pelo MPT, diante da natureza da demanda, a presente homologação não obsta eventual ação de outros legitimados em demanda própria, vinculando, no caso, apenas as partes acordantes (PORTO ALEGRE, 2022, p. 903)

O caso em apreço foi mobilizado a partir da veiculação de uma foto em rede social voltada a questões ligadas ao mercado de trabalho. Os desdobramentos sociais e jurídicos sobre a questão reforçam a ideia de que os aspectos ligados ao meio ambiente de trabalho são de ordem pública – inclusive a promoção de não discriminação, tese apresentada na inicial e, inclusive, confirmada em tese de defesa e em pareceres do Ministério Público do Trabalho. Destaca-se, além disso, observamos a confirmação de que a manutenção de expressa desigualdade de representação de profissionais em termos raciais ou de gênero pode ser considerada violação a direito.

Em relação ao desfecho do caso, a homologação do acordo apresentado pelas partes frustrou a possibilidade de apreço do mérito pelo Judiciário e a constituição de jurisprudência em relação à questão. Ademais, direitos pleiteados na inicial foram mitigados no âmbito do

acordo e as autoras recuaram mediante o pagamento de honorários a despeito dos apontamentos do Ministério Público do Trabalho.

3.3.2 O processo seletivo da Magazine Luiza

Na segunda metade de 2020, a Magazine Luiza SA divulgou a abertura de processo seletivo de programa de *trainee* da companhia exclusivo para candidatos e candidatas negras como medida de ação afirmativa e promoção de diversidade interna de empregados. O anúncio do programa chamou atenção à época, gerando debate entre defensores do programa, enquanto medida louvável frente à desigualdade racial, e grupos que entendiam que o fato de o programa ser destinado a um grupo racial específico constituiria prática discriminatória.

Em 28 de setembro de 2020, a Defensoria Pública da União distribuiu ação civil pública (Processo n. 0000790-37.2020.5.10.0015) com pedido de tutela de urgência perante a Justiça do Trabalho, assinada pelo defensor público federal Jovino Bento Júnior, requerendo, em síntese, que a Magazine Luiza fosse condenada a reconduzir o programa de *trainee* sem restrições fundadas em critério racial, admitindo a inscrição de candidatos(as) independente da identidade racial, a se abster de outras condutas supostamente discriminatórias e a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 10.000.000,00 – valor atribuído à causa. A ação foi distribuída à 15ª Vara do Trabalho de Brasília.

Os argumentos da Defensoria Pública da União incluem a alegação de que o processo seletivo do programa violaria a disposição do art. 7º, XXX, da Constituição Federal e normas internacionais e infraconstitucionais sobre discriminação laboral. Além disso, o programa supostamente geraria a exclusão de grupos de trabalhadores, como, por exemplo, os indígenas, os estrangeiros que podem trabalhar legalmente no Brasil, os ciganos, os asiáticos, dentre outros; além de excluir mulheres fenotipicamente brancas, indígenas ou asiáticas ou qualquer outra pessoa pertencente a um grupo social excluído do processo seletivo constituindo forma de discriminação e ressalta que a prática deveria ser coibida em razão da potencialidade de influenciar outras empresas.

Considerando a relevância e proporção que ação teve, diversas entidades que militam em prol da superação da desigualdade racial no Brasil solicitaram admissão nos autos na condição de *amicus curiae*, sendo elas o Instituto Iniciativa Empresarial pela Igualdade, a

EDUCAFRO (Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes) e o MNU (Movimento Negro Unificado) – estes dois curiosamente patrocinados pela Defensoria Pública da União -, o IARA (Instituto de Advocacia Racial e Ambiental) – pedido ao qual aderiram as entidades Associação Carnavalesca Bloco Afro Olodum, a Associação Cultural Bloco Carnavalesco Ilê Aiyê, a Entidade Cultural Cortejo Afro e a Associação Afoxé Filho de Gandhi –, a AFROBRAS (Sociedade Afro Brasileira de Desenvolvimento Sócio-cultural), núcleos, grupos de trabalho e coordenações especializadas das Defensorias Públicas dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Sergipe, Goiás, Pará, Paraíba, Bahia, Rio Grande do Sul e Distrito Federal, a ong CRIOLA, o CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades), a CONECTAS (Conectas Direitos Humanos), a COJIRA (Comissão de Jornalistas pela Igualdade Racial), o GEEAM (Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa do IESP-UERJ), o ETHOS (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social), a Mulheres Negras Decidem. Os pedidos formulados pela Associação Cultural Bloco Carnavalesco Ilê Aiyê e pela Associação Afoxé Filho de Gandhi foram indeferidos por inadequação da representação.

Em sede de defesa, a Magazine Luiza informou que processo o seletivo para o programa de *trainee* já havia sido alvo de denúncia no âmbito do Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo sendo que este órgão reconheceu, nos autos do inquérito instaurado a inexistência de irregularidade em relação à reserva de vagas no processo seletivo. A sociedade afirma que o processo seletivo tem por base a diminuição das diferenças raciais existentes nas posições de liderança na empresa – o que estaria em plena consonância com as disposições do ordenamento jurídico brasileiro.

Em parecer apresentado, o Ministério Público do Trabalho pugna pela improcedência dos pedidos da ação e pelo reconhecimento da plena legalidade do processo seletivo. No mesmo sentido, são as manifestações apresentadas pelas entidades admitidas como *amici curiae*.

Em decisão proferida em 3 de novembro de 2022, a juíza do trabalho lotada na 15ª Vara do Trabalho de Brasília reconheceu a validade do processo seletivo e julgou improcedente os pedidos da ação. A decisão foi fundamentada em disposições de âmbito nacional e internacional sobre discriminação, aludindo, também, à decisão do Superior Tribunal Federal

(STF) em relação à ADPF 186, de abril de 2012 – em que o STF julgou constitucional a reserva de vagas em concurso público para ingresso no ensino superior.

A decisão do órgão julgador entendeu que

[...] é incontroverso que o Brasil prevê a possibilidade de adoção das ações afirmativas, tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância. Sendo certo, também, que tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias. (BRASÍLIA, 2022, p. 1.573)

Foi reconhecido que a adoção do programa teve por objetivo o legítimo interesse em garantir a participação de jovens negros nos cargos de liderança da empresa – que ainda que possua um número expressivo de pessoas negras em seus quadros, quando analisados os números relativos às posições de liderança observa-se sobre-representação de pessoas brancas. Nesse sentido, o processo seletivo exclusivo para pessoas negras

[...] demonstra iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade de oportunidades decorrentes da responsabilidade social do empregador, nos termos do art. 5º, XXIII, e art. 170, III, da Constituição Federal, e está devidamente autorizado pelo art. 39 da Lei 12.288/2010 (BRASÍLIA, 2022, p. 1.573)

O caso envolvendo a Magazine Luiza envolve a grande controvérsia em razão do fato de a Defensoria Pública da União apresentar a ação em face de processo seletivo com vista à promoção de direitos da população negra, medida recepcionada pelo Estatuto da Igualdade Racial e inclusive adotada em editais para ingresso na carreira de defensor(a) público(a) união. Ressalta-se ainda o fato de a Defensoria Pública da União atuar em matéria controvertida em um contexto institucional em que as defensorias públicas são limitadas no que se refere à assistência jurídica em matéria trabalhista.

No entanto, apesar de tudo, extrai-se do caso que a Defensoria Pública da União é de fato legítima para a proposição de ações civis públicas no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo o potencial de atuar em prol da promoção da não discriminação em ambiente laboral. Apesar da infeliz escolha do defensor público da união que mobilizou o caso, o mesmo esforço poderia ser empreendido em face de práticas discriminatórias que reforçam o *status quo* de disparidades raciais, à luz dos princípios da Constituição Federal de 1988 e

compromissos adotados pelo Estado brasileiro perante a comunidade internacional em respeito à matéria.

Importa evidenciar ainda que a própria Defensoria Pública da União patrocinou pedido de *amicus curiae* em favor da EDUCAFRO e do MNU e o fato de Defensorias Públicas Estaduais também atuarem na *amicus curiae*, ambos pleiteando a improcedência da ação. Tais fatos evidenciam que estas instituições (i) são formadas por sujeitos diversos que possuem certo grau de autonomia e posicionamentos políticos e jurídicos diversos, e (ii) são objeto de disputas internas.

Ademais, a atuação do Ministério Público do Trabalho no feito na condição de custos legis foi de suma importância para a defesa da legalidade do processo seletivo.

3.3.3 Aspectos Verificados

Analisando os autos dos casos em questão, merecem destaque a capacidade da instrumentalização de ações civis públicas mobilizadas Justiça do Trabalho para a promoção de igualdade material e não discriminação no ambiente laboral.

Em primeiro lugar, observamos que o objeto das ações distribuídas gerou mobilização social e jurídica, seja pela repercussão ocasionada na sociedade em torno do debate, seja pelo alto valor atribuído à causa, seja pelo fato de gerarem litígios complexos que, em ambos os casos, envolveram a atuação de diversas entidades, como autoras ou na condição de *amicus curiae*, seja pelo patrocínio de defesa das sociedades empresárias reclamadas por escritórios renomados do mercado jurídico nacional¹⁸.

Em ambos os casos, a Justiça do Trabalho foi competente para julgar a questão, em se tratando de demanda relativa ao meio ambiente de trabalho e que impactam dinâmicas de contratação e desenvolvimento de carreira de trabalhadores e trabalhadoras – fatores reputados como sendo de ordem pública. Além disso, o Ministério Público do Trabalho

¹⁸ Na ação movida contra a XP Investimentos e a Ável Investimentos, a defesa daquela foi patrocinada pela banca de prática trabalhista do escritório Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados, e na ação movida em face da Magazine Luiza, o escritório responsável foi Machado Meyer, Sendacz, e Opice Advogados, ambos escritórios renomados no mercado jurídico brasileiro – o que reafirma a complexidade dos casos.

destacou-se na condição de *custus legis*, sendo parte essencial para a valorização de direitos fundamentais de ordem coletiva para o combate à discriminação.

Ademais, nos dois casos a juridicidade da matéria foi reconhecida pelo juízo com base nos dispositivos legais apresentados e princípios aduzidos, destacando-se a mobilização dos textos da Constituição Federal, da Convenção nº 111 da OIT, do Estatuto da Igualdade Racial, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto de San José da Costa Rica, da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Verificamos, assim, que a argumentação para o enfrentamento à discriminação coletiva com base em aspectos raciais encontrou fundamentação jurídica nas normativas em vigor no país.

Por fim, em ambos os casos, nas decisões e teses mobilizadas, o conceito de racismo baseou-se em sentido organizacional, aproximando-se do entendimento de que se trata de um problema de ordem estrutural e não meramente individual. A adoção de políticas relacionadas a questões de diversidade, tanto no programa de *trainee* da Magazine Luiza quanto nos compromissos adotados pela XP Investimentos e pela Ável demonstram que empregadores vêm se sensibilizando com a questão – ainda que partindo de uma perspectiva mercadológica que, em geral, sugere alteração de cargos de liderança mas mantém uma estrutura de divisão de trabalho interna racializada –, que pode, de todo modo, ser objeto de questionamentos perante o poder judiciário.

CONCLUSÃO

Dreams, they come a long way, not today.

- Solange Knowles (*Dreams*)

O tema deste trabalho de conclusão de curso partiu de uma série de vivências acadêmicas, pessoais e profissionais que influenciaram as perspectivas teóricas adotadas e o objeto de análise. Assumir esta narrativa importa na medida em que o momento da elaboração deste trabalho também não está desvinculado dos conteúdos aqui presentes que, para o bem ou para o mal, influenciaram sua escrita. Enquanto concluinte de um curso de direito em vias de entrar efetivamente no mercado de trabalho brasileiro, angústias pessoais sobre as dinâmicas que o influenciam dialogam diretamente com as discussões aqui desenvolvidas.

Constatamos, das análises aqui empreendidas, que a América Latina, como um todo, apresenta continuidades da estrutura política e econômica adotada durante o período de colonização, o tráfico internacional sistemático de pessoas e a escravização global de populações do continente africano e originárias das Américas. As continuidades coloniais influenciam estruturalmente os mais diversos aspectos da sociedade contemporânea, mas destacam-se as desigualdades presentes no mercado de trabalho, em uma crise permanente de acesso a direitos trabalhistas.

No contexto brasileiro, tem-se que a população afro-brasileira enfrenta diversas barreiras no mercado laboral e ambiente de trabalho que resultam no fato de ela constituir maioria no que tange ao trabalho informal e em postos de trabalho marcados pela superexploração. Além disso, condutas discriminatórias de ordem organizacional e institucional ainda são levadas a cabo por empregadores, fazendo com que o acesso a postos de trabalho de prestígio e alguns setores da economia seja prejudicado.

Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro tenha se desenvolvido no sentido da promoção da igualdade material e da superação de desigualdades, as disposições referentes à discriminação em ambiente laboral partem de uma perspectiva em que a matéria é tratada como um problema individual e intencional – o que resulta em limitação às proposições efetivas de coibição e reparação de um problema cuja base é estrutural e histórica. Apesar

disso, os novos marcos jurídicos referentes à previsão de direitos coletivos e difusos e a tutela deles no Poder Judiciário apresentam possibilidades de promoção e defesa de direitos de pessoas negras trabalhadoras no âmbito da Justiça do Trabalho, o que possibilita o desenvolvimento de novas estratégias de atuação jurídico-política para a promoção e defesa de direitos.

Nesse contexto, a ação civil pública se destaca como um instrumento com potencial para ser mobilizado perante o Judiciário em casos de violação ou ameaça a direitos que estejam relacionados a práticas discriminatórias, contrárias às previsões de dispositivos nacionais e internacionais referentes à promoção da igualdade racial no ambiente laboral. A análise dos casos envolvendo a XP Investimentos e a Magazine Luiza foi capaz de demonstrar este potencial ao instigar a Justiça do Trabalho a exercer prestação jurisdicional relativa a condutas que, em suas especificidades, poderiam ser consideradas discriminatórias.

Observa-se, ainda, que, para além da prestação jurisdicional relativa ao caso concreto, as decisões da Justiça do Trabalho, e também a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto instituições de defesa do trabalho e agentes do mercado de trabalho, têm o condão de estimular ou coibir práticas de empregadores. Desse modo, a mobilização de ações civis públicas na jurisdição trabalhista se presta a estabelecer novos marcos regulatórios para a promoção de diversidade e inclusão em ambiente laboral, o que configura um instrumento como remédio constitucional cabível.

Devido às limitações de tempo, há, ainda, muitos aspectos que poderiam ser aprofundados e analisados de modo que denominar este último capítulo como “Conclusão” cumpre apenas a formalidade de estruturação dos trabalhos acadêmicos de final de curso. As conclusões elencadas são muito mais pontos de partida, seja para o aprofundamento acadêmico dos debates seja para utilização dos aspectos em contexto prático.

Pessoalmente, observo que foi uma forma bastante simbólica de refletir sobre o acúmulo técnico e jurídico construído ao longo dos últimos cinco anos em diálogo com as referências políticas e teóricas às quais tive a oportunidade de ter contato – principalmente do trabalho intelectual de homens e mulheres negras que vêm introduzindo novas formas de pensar e fazer a ciência jurídica no Brasil e, a partir disso, refletir sobre possibilidades de

construções de um novo pacto social antirracista, com o aprofundamento de parâmetros materialmente democráticos. Há muito ainda a ser feito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BEHRENDT, Christina. NGUYEN, Quynh Anh. Ensuring universal protection for the future of work. **Transfer: European review of labour and research**, [S.l.], v. 25, n. 2, p. 205-219, maio 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/102425891985703>. Acesso em: 10 dez. 2022

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras. 2022

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

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716compilado.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASIL. **Lei nº 11.448, de 15 de janeiro de 2007**. Altera o art. 5º da Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985, que disciplina a ação civil pública, legitimando para sua propositura a Defensoria Pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11448.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 10 dez. 2022

BRASÍLIA. 15ª Vara do Trabalho de Brasília. ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015. **Sentença**. Brasília, DF, 3 nov. 2022.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. Desenho legal e desempenho real: Brasil. In: BENUSÁN, Graciela (Org.) **Instituições trabalhistas na América Latina: desempenho legal e desempenho real**. Rio de Janeiro: Revan. 2006

CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, ano 10, n. 1, p. 171-188, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 11 dez. 2022

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Boletim especial 20 de novembro Dia da Consciência Negra: a persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho**. São Paulo. 2022. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/boletim-especial-do-dieese-a-persistente-desigualdade-entre-negros-e-nao-negros-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 11 dez. 2022

EDUCAFRO et al. 15ª Vara do Trabalho de Brasília. ACPCiv 0020688-37.2021.5.04.0025. **Ação Civil Pública**. 18 ago. 2021

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. **Corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do estado brasileiro**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/5117>. Acesso em: 11 dez. 2022

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. **Iniciação à pesquisa no direito: pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem política-econômica. In: RIOS, Flávia; LIMA, Márcia (Org.). **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HERNANDEZ, Tanya Katerí. **Subordinação racial no Brasil e na América Latina: o papel do estado, o direito costumeiro e a nova resposta dos direitos civis**. Bahia: EDUFBA. 2017.

HERRERA FLORES, Joaquín. **A reinvenção dos direitos humanos**. Florisnópolis: Fundação Boiteux. 2009

HOOKS, Bell. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade**. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017

IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais: uma análise de condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O trabalho decente e os aspectos da discriminação salarial por gênero e racial na América Latina. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 35, n. 411, p. 87-104, mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/191299>. Acesso em: 11 dez. 2022

LEAL, Luana Angelo. Breve análise da Reforma Trabalhista sob a ótica da discriminação racial indireta. *In*: MELO, Edelamare (org.). **Negro/a, quilombola, religioso/a de matriz africana**: preconceito, racismo, intolerância e discriminação nas relações de trabalho, produção e consumo. Belo Horizonte: RTM, 2019. p. 291-301

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A função social do processo do trabalho e a efetividade dos direitos metaindividuais trabalhistas. *In*: OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno (org.). **Direito do trabalho em movimento**: novos direitos e diversificação de tutelas. São Paulo: LTr, 2017. p. 253-260

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 5. ed. São Paulo: LTr. 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O papel da ação civil pública sob o enfoque da Reforma Trabalhista. *In*: VON ZUBEN, Catarian; VALENTIN, João Hilário (org.). **30 anos da Constituição Federal**: atuação do MPT 1988-2018. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 359-366

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da dependência**. Petrópolis: Vozes. 2000

MOMBAÇA, Jota. **Não vão nos matar agora**. 1 ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2021

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

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 2017

PACTO GLOBAL. ESG. *In*: **Pacto Global**, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 09 dez. 2022

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Labour, love and (de) coloniality in the employment relationship. *In*: PISTOR, Katharina; CANIVET, Guy (org.). **Revue Européene du Droit**. Rethinking Capitalism. 4 ed. v. 3, 2022. p. 99-104

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira; LYRIO, Caroline. 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**. Florianópolis: CONPEDI. 2014

PORTO ALEGRE. 15ª Vara do Trabalho de Brasília. ACPCiv 0020688-37.2021.5.04.0025. **Ação Civil Pública**. Porto Alegre, 27 set. 2022.

RAFISA SALIBA, Graciane. A criminalização da discriminação no ambiente de trabalho: a inclusão universal para efetivação do direito ao trabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, DF, v. 3, n.2, p. 211-227, 2019. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/116>. Acesso em: 09 dez. 2022

REDAÇÃO. Após polêmica com ausência de diversidade entre os funcionários, XP e Ável Investimentos se pronunciam. **Mundo Negro**, [S.l.], 14 ago. 2021. Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/apos-polemica-com-ausencia-de-diversidade-entre-os-funcionarios-xp-e-avel-investimentos-se-pronunciam/>. Acesso em: 09 dez. 2022

SANTOS, Eneida Maria dos; CARELLI, Rodrigo Lacerda. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, São Paulo, v. 5, jun. 2022. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/126>. Acesso em: 10 dez. 2022

SOUZA, Cristiane Luíza Sabino de. **Racismo e luta de classes na América Latina: as veias abertas do capitalismo dependente**. 1 ed. São Paulo. Hucitec, 2020

UN. **Slave Trade**. Disponível em: <https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/slave-trade>. Acesso em: 11 dez. 2022

UNESCO. **Declaração Sobre a Raça e Preconceitos Raciais**. Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, Paris, 1978 Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1978%20Declaração%20sobre%20Raça%20e%20Preconceitos%20Raciais.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2022.

VARELLA, Renata Versiani Scott. A centralidade do acesso pleno à justiça do trabalho nos tempos atuais. In: GRILLO, Sayonara et. al (org.). **Direito do trabalho: perenidade e atualidade**. São Paulo: Lacier Editora, 2022. p.197-215

XAVIER, Juliana Benício. **Dos montes às cavas: a emergência do ser coletivo na abolição**. 2021. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.2.2021.tde-13072022-100319>. Acesso em: 09 dez. 2022

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc.**, São Paulo, v.35, n.3, p.535-549, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bJdS7R46GV7PB3wV54qW7vm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 dez. 2022